

**MOTIVASI MENJADI PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
PADA WNI KETURUNAN INDIA
(Studi Kualitatif pada Komunitas Koja di Kota Semarang)**

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Untuk Memenuhi Syarat Mencapai Derajat Sarjana Psikologi**



SKRIPSI

**Disusun Oleh:
Nur Laili Noviani
M2A003049**

**FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2007**

HALAMAN PENGESAHAN

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Mencapai Derajat Sarjana Psikologi

Pada Tanggal
20 November 2007

Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

Drs. Karyono, M.Si

Dewan Penguji:

1. Dra. Sri Hartati, M.S.
2. Drs. Zaenal Abidin, M.Si.
3. Dra. Endang Sri Indrawati, M.Si.

Tanda Tangan

.....
.....
.....

HALAMAN PERSEMBAHAN

Untuk Mama dan Papa

Terima kasih.....karena telah mempercayaiiku untuk mengemban amanat ini, karena berkat mama dan papa, aku bisa menjadi "NUR" yang lebih bercahaya, karena telah sabar menunggu dan menemaniku meraih cita-cita, karena begitu banyak yang mama dan papa berikan sampai aku tidak tahu berapa banyak kata terima kasih yang harus kuucapkan.

Maaf.....kalau aku belum bisa membuat mama dan papa bangga, kalau aku pernah membuat mama dan papa mengeluarkan airmata, terlalu banyak kata maaf yang harus kuucapkan untuk mama dan papa.

Tapi.....aku akan membuat kalian bangga padaku, menangis bahagia karena aku, tersenyum manis ke arahku, dan memberikan ciuman kasih yang hangat di keningku....**Insya Allah** aku akan membuktikannya.

"Main tumse bhoot pyar karti hoon"

Untuk Mbak Nova, Dik Hakim, dan Dik Dian

Terima kasih dan maaf.....hanya dua kata itu yang bisa kupersembahkan untuk kalian. Kalian-lah yang mengisi hari-hari "SKRIPSI"ku dengan tawa, nasihat, amarah, dan dengan semangat yang kalian berikan. Buatlah mama dan papa dengan bangga mengatakan: "Mereka adalah putra dan putri kami"

MOTTO

“Allah meninggikan beberapa derajat (tingkatan) orang-orang yang beriman
di antara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan.

Allah itu tahu betul apa yang kamu kerjakan.”

(Al Mujadalah: 11)

Belajarlal sejak dalam buaian sampai ke liang kubur.

(Nabi Muhammad SAW)

Lenyapnya ilmu adalah karena lupa,
tersia-sianya ilmu karena yang membicarakan bukan ahlinya.

(Nabi Muhammad SAW)

Negara tidak memikirkan baktinya kepadaku,
tetapi aku memikirkan apa yang dapat kubaktikan kepada negaraku.

(R.A. Kartini)

Yang penting ialah bukan berapa lama Anda hidup
melainkan berapa amal yang Anda perbuat selama hidup.

(Cicero)

Orang yang gagal dalam usahanya masih lebih baik daripada
orang yang tidak pernah berusaha sama sekali

(James Douglas)

Kebanggaan terbesar dalam hidup adalah bila kita berhasil melakukan
apa yang menurut orang lain tidak dapat dilakukan

(Walter Bagehot)

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur Alhamdulillah penulis ucapkan karena atas izin dan kesempatan yang diberikan Allah SWT, penulis dapat melalui satu episode penting dalam hidup. Berikanlah izin, kesempatan, dan berkah-Mu untuk memasuki dan menjalani episode baru yang sudah terbuka di hadapanku. Peneliti ingin menyampaikan terima kasih secara khusus kepada:

1. Drs. Karyono, M.Si. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
2. Drs. Zaenal Abidin, M.Si. selaku dosen pembimbing I atas semua saran, nasihat, dan kritik yang berarti untuk lebih baiknya skripsi ini.
3. Prasetyo Budi Widodo, S.Psi., M.Si. selaku dosen pembimbing II atas semua saran, nasihat, dan kritik yang mendukung kelancaran penulisan skripsi ini.
4. Dian Ratna Sawitri, S.Psi, Psi. selaku dosen wali yang telah membimbing penulis selama menjadi mahasiswa.
5. Tim Penguji atas masukan yang berharga bagi perbaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Psikologi Undip atas semua ilmu dan pengalaman yang telah diberikan dan dibagikan.
7. Seluruh staf tata usaha, administrasi, perpustakaan, dan karyawan Fakultas Psikologi Undip atas bantuannya sehingga penulis lancar dalam mengurus administrasi.
8. Ucapan khusus untuk mama dan papa.....iniilah persembahanku untuk kalian berdua yang sempat tertunda. Untuk kebahagiaan lain yang kalian harapkan

dariku, aku tidak akan menundanya. *Syukron* dan *sukriya*. Doakan anakmu ini untuk mencari kebahagiaannya yang lain.

9. Mbak Nova, Dik Hakim, dan Dik Dian yang selalu bisa membuatku tertawa di saat aku terkurung dengan banyaknya halaman skripsi yang harus kutulis. Ucapan terima kasih khusus untuk Dik Hakim dan Dik Dian yang ikut membantu terselesaikannya skripsi ini, serta untuk Mbak Nova yang membantuku dalam mencari jurnal di Yogya.
10. Semua subjek penelitian, Miwoh, Om Saugi, Om Saiful beserta keluarganya yang bersedia menyempatkan waktunya di tengah kesibukan untuk membantu penelitian ini. Terima kasih karena telah membuat masa wawancara sebagai masa yang menyenangkan dan terus memberi semangat agar cepat menyelesaikan skripsi. Mudah-mudahan persaudaraan dan tali silaturahmi kita tetap terjaga.
12. Ustadz Uzair yang telah bersedia menjadi narasumber demi kelancaran penulisan skripsi ini. Tanpa informasi yang diberikan oleh Ustadz Uzair, skripsi ini tidak akan menjadi lebih baik.
13. Mbak Mita dan Nurina yang membantu peneliti mencari jurnal dan mencetuskan judul untuk penelitian ini.
14. Sahabat SMA-ku, Puri, Nia, Choli, dan Anita yang terus mendoakanku lewat SMS agar cepat lulus. Terima kasih atas persahabatan kita yang tetap kuat dan insya Allah akan semakin kuat.
15. Sahabatku selama kuliah yang terus memberi dukungan agar cepat lulus, yang telah bersedia menyambung tali persaudaraan denganku, dan mengerjakan

tugas kelompok bersamaku. Si “editor” ini mengucapkan terima kasih jika kalian bersedia memberikan sedikit tempat di hati kalian untukku dalam waktu yang lama. Terima kasih Chimay, Atin, Apri, Umi, Sari, Ade, Dinda, Nuri, Juwek, Iis, Vina, Intan, Anti, Aini, Sita, Yuyun, Heni, Tari, Luluk, Tiwi, dan Nur Ika. Buat sahabatku yang lain maaf kalau aku lupa menyertakan nama kalian, tapi tetap terima kasih banyak.

17. Teman-temanku KKU di Kudus: Duhita, Fika, Dita, Dina, Mbak Diah, Fidel, Ika, dan Faisal. Kalau aku tidak “tersesat” di KKU, mungkin aku tidak akan mengenal kalian. Kabar yang menyatakan kalian lulus yang dikirimkan kepadaku, membuatku terpacu untuk segera menyusul. Terima kasih karena kita masih bisa bersahabat sampai sekarang dan insya Allah selamanya.
19. Teman-teman angkatan 2003 tanpa kecuali karena telah menjadi “aktor dan aktris” dalam rangkaian cerita hidupku. Terima kasih teman-teman satu dosen wali, Rohis, ABSTRAKSI (sekarang “KOMISI”), dan teman sepenelitian kualitatif yang telah bersedia berbagi cerita denganku (Apri, Marlina, dan Rahmat).
20. Semua kakak kelas yang telah membantu memberikan masukan, saran, kritik, dan bimbingan sejak aku masuk sebagai mahasiswa Psikologi sampai aku berhasil menyelesaikan studi.

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Halaman Persembahan.....	iii
Halaman Motto.....	iv
Ucapan Terima Kasih.....	v
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel, Gambar, dan Bagan.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xv
Abstrak.....	xvi
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
1. Minat/ketertarikan.....	1
2. Permasalahan Penelitian.....	6
3. Pertanyaan Penelitian.....	7
B. Tujuan Penelitian.....	14
C. Manfaat Penelitian.....	14
1. Manfaat Teoretis.....	14
2. Manfaat Praktis.....	15
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 17
Motivasi.....	17

1. Pengertian Motif dan Motivasi.....	17
2. Proses Motivasi.....	19
3. Jenis-jenis Motivasi.....	20
4. Arti Kerja.....	21
5. Teori-teori Motivasi Kerja.....	25
6. Motivasi dalam Pemilihan dan Pertimbangan Kerja....	35
Proses Belajar.....	37
1. Teori Belajar Edward Lee Thorndike.....	38
2. Proses Belajar Kebudayaan.....	40
Teori Kepribadian dan Karir dari John Holland.....	43
Pegawai Negeri Sipil (PNS).....	45
1. Definisi Pegawai Negeri dan Pegawai Negeri Sipil.....	45
2. Jenis-jenis Pegawai Negeri Sipil.....	47
3. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil.....	48
4. Hak-hak Pegawai Negeri Sipil.....	49
5. Usaha Kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil.....	55
Komunitas Koja Semarang.....	55
1. Sejarah Komunitas Koja.....	55
2. Deskripsi Komunitas Koja.....	58
F. Wirausaha.....	60
1. Pengertian Wirausaha.....	60
2. Keuntungan Wirausaha.....	62
3. Tantangan Wirausaha.....	63

G. Kerangka Berpikir Peneliti.....	64
BAB III METODE PENELITIAN.....	69
Perspektif Fenomenologis.....	69
Fokus Penelitian.....	72
Subjek Penelitian.....	73
Metode Pengumpulan Data.....	74
1. Wawancara.....	75
2. Observasi.....	76
3. Materi Audiovisual.....	77
4. Dokumen.....	78
Analisis Data.....	78
1. Membuat dan Mengatur Data yang Sudah Dikumpul- kan.....	79
2. Membaca Dengan Teliti Data yang Sudah Diatur.....	79
3. Deskripsi Pengalaman Peneliti di Lapangan.....	79
4. Horisonalisasi.....	80
5. Unit-unit Makna.....	80
6. Deskripsi Tekstural.....	80
7. Deskripsi Struktural.....	80
8. Makna/esensi.....	81
Verifikasi Data.....	81
1. Kredibilitas.....	81
2. Transferabilitas.....	82

3. Dependabilitas.....	83
4. Konfirmabilitas.....	84
BAB IV ANALISIS DATA.....	86
A. Deskripsi Kancan Penelitian.....	86
1. Proses Penemuan Subjek.....	86
2. Deskripsi Peneliti tentang Subjek.....	91
3. Kendala Peneliti di Lapangan.....	102
B. Horisonalisasi.....	105
C. Unit Makna dan Deskripsi.....	105
1. Unit Makna dan Deskripsi Subjek #1.....	106
2. Unit Makna dan Deskripsi Subjek #2.....	135
3. Unit Makna dan Deskripsi Subjek #3.....	161
D. Pemetaan Konsep.....	187
1. Pemetaan Konsep: Motivasi Orang Kaja Bekerja Menjadi PNS.....	188
2. Pemetaan Konsep: Motivasi Bekerja setelah Menjadi PNS.....	193
E. Esensi atau Makna Terdalam.....	196
F. Verifikasi Data.....	196
1. Kredibilitas.....	197
2. Transferabilitas.....	198
3. Dependabilitas.....	199
4. Konfirmabilitas.....	199

BAB V PEMBAHASAN.....	200
A. Temuan Peneliti.....	200
1. Dinamika Psikologis Subjek #1.....	200
2. Dinamika Psikologis Subjek #2.....	211
3. Dinamika Psikologis Subjek #3.....	222
B. Interpretasi Teoretis Temuan.....	235
BAB VI PENUTUP.....	255
A. Simpulan.....	255
B. Saran.....	256
DAFTAR PUSTAKA.....	258

DAFTAR TABEL, DIAGRAM, DAN GAMBAR

Gambar 2.1	Skema Proses Motivasi.....	19
Gambar 2.2	Kerangka Alur Berpikir Peneliti.....	68
Tabel 4.1	Perbandingan Kondisi Subjek.....	102
Tabel 4.2	Daftar Unit Makna dan Makna Psikologis Subjek #1..	106
Tabel 4.3	Daftar Unit Makna dan Makna Psikologis Subjek #2..	135
Tabel 4.4	Daftar Unit Makna dan Makna Psikologis Subjek #3..	161
Gambar 4.5	Bagan Pemetaan Konsep: Motivasi Orang Koja Bekerja Menjadi PNS.....	188
Gambar 4.6	Bagan Pemetaan Konsep: Motivasi Bekerja Setelah Menjadi PNS.....	193
Gambar 5.1	Dinamika Psikologis Subjek #1: Motivasi Menjadi PNS.....	205
Gambar 5.2	Dinamika Psikologis Subjek #1: Motivasi Bekerja Setelah Menjadi PNS.....	210
Gambar 5.3	Dinamika Psikologis Subjek #2: Motivasi Menjadi PNS.....	215
Gambar 5.4	Dinamika Psikologis Subjek #2: Motivasi Bekerja Setelah Menjadi PNS.....	221
Gambar 5.5	Dinamika Psikologis Subjek #3: Motivasi Menjadi PNS.....	228
Gambar 5.6	Dinamika Psikologis Subjek #3: Motivasi Bekerja Setelah Menjadi PNS.....	234

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Pedoman Wawancara dan Jadwal Penelitian.....	261
Lampiran B Transkrip Wawancara dan Horisonalisasi.....	265
Lampiran C Laporan Observasi.....	397
Lampiran D Berkas Penelusuran Verifikasi Data.....	415
Lampiran E Dokumentasi	440
Lampiran F <i>Informed Consent</i> dan Surat Pernyataan.....	457

MOTIVASI MENJADI PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)
PADA WNI KETURUNAN INDIA
(Studi Kualitatif pada Komunitas Koja di Kota Semarang)

Oleh:

Nur Laili Noviani M2A003049
Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang

ABSTRAK

Komunitas Koja adalah sebuah komunitas keturunan India yang berasal dari Gujarat dengan misinya adalah berdagang dan menyebarkan agama Islam ke Indonesia. Di Indonesia sendiri, khususnya di Semarang, komunitas Koja sampai saat ini pun masih dikenal sebagai masyarakat pedagang sehingga jarang ditemukan yang mempunyai profesi selain pedagang. Pada kenyataannya ada beberapa orang Koja yang memilih pekerjaan sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), pekerjaan sebagai abdi negara yang memiliki beberapa keuntungan. Oleh karena itu, perlu diketahui motivasi apakah yang mendorong mereka menjadi PNS. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan memahami motivasi menjadi PNS pada beberapa anggota komunitas Koja khususnya di Semarang.

Metode penelitian yang digunakan adalah fenomenologi. Subjek penelitian berjumlah tiga orang pria Koja yang mempunyai status PNS dan bertempat tinggal di Semarang. Dua orang subjek mempunyai profesi sebagai pengajar dan satu subjek bekerja di Balitbang Departemen Pertanian. Metode utama yang digunakan dalam pengumpulan data adalah wawancara mendalam sedangkan metode pendukungnya adalah observasi, catatan lapangan, materi audiovisual, dan dokumen.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa motivasi orang Koja menjadi PNS adalah adanya kebutuhan aktualisasi diri dan rasa aman dalam bekerja. Motivasi menjadi PNS ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kebebasan memilih pekerjaan sesuai minat dan bakat, sosialisasi informasi PNS, kecenderungan tipe kepribadian sosial, dan dukungan sosial. Penemuan tambahan dari penelitian ini adalah adanya beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi bekerja setelah menjadi PNS. Faktor-faktor tersebut antara lain: kebutuhan pertumbuhan karir, tanggung jawab akan pekerjaan, makna status PNS, kondisi lingkungan kerja, beban kerja, kebutuhan akan pendapatan, dan dukungan keluarga.

Kata kunci: motivasi kerja, Pegawai Negeri Sipil (PNS), komunitas Koja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

1. Minat/ketertarikan

Manusia hidup dalam sebuah lingkup sosial yang mengharuskannya mengikuti mekanisme hidup yang ada dalam lingkup sosial tersebut. Salah satunya adalah jika ingin memenuhi kebutuhan hidupnya maka seseorang harus berusaha mencari nafkah dengan bekerja. Kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saatnya akan membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Demi mencapai tujuan-tujuan itu, orang terdorong melakukan suatu aktivitas yang disebut kerja. (Anoraga, 1998, h. 11)

Ada berbagai macam bidang pekerjaan yang bisa dipilih oleh seseorang, antara lain pegawai negeri, pegawai swasta, dan wirausaha. Seseorang di dalam memilih bidang pekerjaan yang diminatinya akan dilandasi oleh alasan-alasan tertentu. Di dalam memilih pekerjaan, apakah di kantor-kantor pemerintahan atau di perusahaan, ada beberapa pertimbangan yang harus diperhatikan. Menurut Anoraga (1998, h. 1), di Indonesia pada umumnya

sering terjadi di dalam memilih pekerjaan ada faktor penting yang kurang diperhatikan. Hal ini disebabkan karena bisa saja seseorang memilih pekerjaan tanpa memikirkan pengaruh beberapa faktor terhadap kepuasan kerja. Mungkin saja seseorang terpaksa mengabaikan karena faktor situasi yang memaksa, misalnya karena sukar mencari pekerjaan sehingga orang terpaksa menerima pekerjaan dengan kondisi apapun.

Perbuatan seseorang akan dilandasi oleh motif, begitu pula dengan motif untuk bekerja. Handoko (2002, h. 9) merangkum pengertian motif dari para ahli sebagai suatu alasan atau dorongan yang menyebabkan seseorang berbuat/melakukan sesuatu. Satu hal yang erat kaitannya dengan motif adalah motivasi. Menurut Irwanto, dkk (1997, h. 193) motivasi sering disebut sebagai penggerak perilaku.

Salah satu pekerjaan yang banyak diminati oleh orang Indonesia adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pegawai negeri adalah pekerja di sektor publik yang bekerja untuk pemerintah suatu negara. Pekerja di badan publik non-departemen kadang juga dikategorikan sebagai pegawai negeri (2006, h. 1) Pada tahun 2006, tercatat lebih dari tiga juta orang yang bekerja sebagai pegawai negeri sipil (PNS) atau 1,9 % dari keseluruhan jumlah penduduk Indonesia. Jumlah PNS di Indonesia ini memang secara kuantitatif masih kecil jika dibandingkan dengan negara-negara lain yang memiliki rasio PNS sebesar 20 – 30 % dari seluruh populasi. Menurut Feisal Tamin, mantan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, meskipun rasio di Indonesia cukup kecil, namun pekerjaan ini mempunyai peminat yang cukup banyak.

(Tamin, 2002, h. 5)

Bagi sebagian besar penduduk Indonesia, menjadi PNS adalah sebuah dambaan, meskipun bagi sebagian lainnya merupakan keengganan. PNS dikatakan menjadi dambaan karena setiap tahunnya selalu ada antrian pengambil formulir CPNS yang semakin banyak (Wahono, 2006, h. 4). Namun, sepertinya hal ini tidak sepenuhnya berlaku untuk beberapa kelompok penduduk. Salah satunya adalah WNI keturunan India, khususnya yang ada di Semarang. Komunitas Koja tidak terdata sebagai WNI keturunan meskipun sebenarnya mereka memiliki ciri-ciri fisik dan latar belakang keturunan yang berbeda dengan orang Indonesia pada umumnya.

WNI keturunan India lebih suka disebut dengan nama orang “Koja”. Mereka sering menolak jika dikatakan orang Arab meskipun wajahnya mirip dengan orang Arab. Koja merupakan referensi bagi komunitas muslim India dan Pakistan. Mereka adalah orang-orang keturunan para pendatang dari Gujarat yang dulu dalam sejarah juga disebut sebagai pembawa agama Islam ke Indonesia.

Menurut Suresh G Vasmani dari Gandhi Memorial Internasional School, budaya India telah masuk ke Indonesia sejak abad ke-4 sampai ke-11 Masehi melalui perdagangan antara subkontinen India dan Sriwijaya. Migran pertama India ke Indonesia berasal dari India Selatan. Jika pada abad ke-4 sampai ke-11 para imigran India dari kasta elit yang mengembangkan agama Hindu, maka pada abad ke-14 sampai ke-17 datang para pedagang Islam dari Gujarat dan Pantai Malabar. Pedagang dari Gujarat inilah yang kemudian

bekerja dan menetap di Indonesia (Shahab, 2002, h. 1).

Menurut Ustadz Uzair, ketua takmir Masjid Pekojan Semarang dan salah satu tokoh Koja di Semarang, pada wawancara hari Jumat 13 Oktober 2006, disebutkan bahwa sejarah komunitas Koja dimulai sekitar tahun 1725. Pada tahun 1725, tercatat ada perjanjian Gianti yang menyebutkan bahwa keraton dibagi menjadi dua, yaitu Keraton Solo dan Keraton Yogya. VOC milik Belanda kemudian membawa para imigran untuk meramaikan perdagangan dengan kerajaan Mataram Islam. Kerajaan Mataram Islam sendiri kurang senang berdagang dengan Belanda, dan salah satu cara berdagang adalah melalui pedagang India, Cina, dan Arab. Pedagang ini sebagian besar juga penyebar ajaran Islam.

Abu Suud (dalam Muhammad, 1999, h. 241) menyebutkan bahwa agama Islam di Indonesia dibawa oleh para pedagang Gujarat, yang terletak di pantai barat India, sambil melaksanakan peranan mereka sebagai pedagang yang melayani pantai-pantai laut India sampai ke kepulauan Nusantara. Sejak saat itu, maka Islam pun mulai dipeluk oleh sebagian penduduk Indonesia. Sementara itu, para pedagang Gujarat ini lama kelamaan mulai tertarik dengan perempuan-perempuan Indonesia untuk dijadikan istrinya. Sebagian besar pedagang dan pendakwah itu akhirnya bermukim di Semarang, Jakarta, dan Surabaya bersama dengan keluarganya dan mulailah muncul nama “Koja”.

Penyebutan istilah Koja ini diberikan oleh seorang mubaligh Persia, Pir Sadruddin, yang datang ke Indonesia untuk menyebarkan agama Islam. Pendakwah ini datang ke sebuah daerah di Jakarta yang banyak dihuni oleh

warga keturunan India yang berasal dari Cutch, Kathiawar, dan Gujarat. Pada abad ke-14, komunitas India ini mengalami perubahan besar ketika Pir Sadruddin datang ke tempat mereka. Pir tidak hanya menyebarkan agama Islam, tapi juga memberikan kepada mereka nama *Khwaja*, dan dari kata inilah diperoleh istilah *Koja* atau *Khoja*. *Khwaja* sendiri berarti guru, orang yang dihormati dan cukup berada (2006, h. 3).

Alwi Shahab, penulis dan pemerhati sejarah, mengatakan bahwa LWC van den Berg, sarjana Islamologi asal Belanda yang pada 1884-1886 mengadakan riset di Pekojan Jakarta, juga menyebutkan bahwa nama Pekojan berasal dari kata *Koja*. Berbeda dengan pengertian di atas, menurut van den Berg, istilah *Koja* ini berarti penduduk asli Hindustan atau juga merupakan sebutan untuk Muslim India yang datang dari Benggali (2004, h. 6).

Menurut Satish C. Misra (dikutip dalam Muhammad, 1999, h. 241 – 242), jelas dinyatakan bahwa komunitas *Koja* (*Khojah*) merupakan salah satu dari puluhan komunitas muslim yang tinggal di Gujarat. Lalu timbullah dugaan bahwa kemungkinan komunitas *Koja* di Indonesia merupakan keturunan komunitas *Khojah* yang mendiami kota pelabuhan Gujarat di India Barat Daya itu. Pendapat ini tidak jauh berbeda dengan asal mula nama yang disebutkan oleh van den Berg, dan pendapat inilah yang masih digunakan sekarang. Tetapi yang pasti, penggunaan istilah *Koja* sampai saat ini masih digunakan untuk menyebut beberapa kelompok warga keturunan India yang tinggal di Indonesia.

Di Indonesia, dapat ditemukan perkampungan orang *Koja* yang disebut

Jalan Pekojan, antara lain di Jakarta, Semarang dan Surabaya. Di kota Jakarta sendiri Jalan Pekojan ada di Jakarta Barat, namun lama-kelamaan etnis India yang tinggal di kampung ini meninggalkan Pekojan. Keberadaan orang India ini kemudian digantikan oleh orang Arab. Jadi, saat ini keberadaannya pun sulit untuk dideteksi (Shahab, 2002, h. 2). Hal ini pun dibenarkan oleh pernyataan Ustadz Uzair bahwa tempat yang masih bisa dilihat ciri khas dan sisa sejarah komunitas Kojanya adalah di Semarang. Di Jakarta dan Surabaya, komunitasnya sudah bercampur dengan Arab dan sudah terjadi bertahun-tahun lamanya sehingga tidak terlihat jelas ciri-ciri orang Koja.

Di kota Semarang sendiri ada Kampung Pekojan yang dulunya merupakan kawasan tempat tinggal komunitas etnis Koja ini. Hanya saja saat ini Kampung Pekojan mayoritas dihuni oleh warga keturunan Cina atau biasa disebut etnis Tionghoa. Komunitas Koja sendiri masih bisa ditemukan di sekitar Jalan MT Haryono (Suud dalam Muhammad, 1999, h. 237). Komunitas Koja di Semarang kebanyakan merupakan keturunan dari Gujarat. Para pedagang dari Gujarat datang ke Indonesia untuk menyebarkan agama Islam dan tentu saja untuk berdagang. Mereka kemudian tinggal dan berbaur dengan warga Semarang. Beberapa dari mereka kemudian menikah dengan warga Semarang yang terdiri atas berbagai etnis.

2. Permasalahan penelitian

Anggota komunitas Koja yang tinggal di Semarang tidak dapat diketahui pasti jumlahnya, karena mereka tercatat sebagai Warga Negara Indonesia (WNI), bukan WNI keturunan. Satu hal yang cukup mencolok dan khas pada

orang Koja ini adalah pada pilihan pekerjaan. Berdasarkan wawancara dengan Ustadz Uzair pada hari Jumat, 13 Oktober 2006 diperoleh keterangan bahwa mayoritas orang Koja akan memilih berwirausaha daripada pekerjaan lainnya. Pilihan pekerjaan ini ternyata bukan hanya milik komunitas keturunan Cina. Banyak orang Koja yang berwirausaha meskipun data pasti mengenai jumlahnya tidak bisa diketahui. Ada beberapa dari komunitas Koja ini yang memang meneruskan usaha turun-temurun milik keluarganya dan sebagian yang lain merintis usaha barunya sendiri.

Mayoritas orang Koja, seperti yang telah disebutkan, lebih memilih untuk berwirausaha. Hanya sebagian kecil dari mereka yang mau bekerja di bidang lain. Salah satu pekerjaan yang sepertinya kurang diminati adalah sebagai PNS. Jumlah orang Koja di Semarang yang bekerja sebagai PNS sangat sedikit. Kenyataan inilah yang menjadi fenomena di kalangan orang Koja. PNS dianggap sebagai pekerjaan yang bagi sebagian besar orang Koja kurang menarik. Di sinilah muncul permasalahannya.

3. Pertanyaan penelitian

Berdasarkan fakta di atas, muncul beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan motivasi orang Koja memilih pekerjaan sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pertanyaan-pertanyaan tersebut antara lain: mengapa ada beberapa anggota komunitas Koja yang memilih untuk bekerja sebagai pegawai negeri sipil? Motivasi apa yang melandasi dipilihnya pekerjaan sebagai pegawai negeri? Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi motivasi orang Koja menjadi PNS? Apakah yang menyebabkan sebagian kecil orang Koja ini

memilih untuk tidak berwirausaha sama seperti nenek moyang dan mayoritas orang Koja lainnya? Pertanyaan-pertanyaan tersebut menjadi alasan dilakukannya penelitian kualitatif.

Ada beberapa asumsi yang berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan di atas. Asumsi-asumsi mengenai motivasi orang Koja menjadi PNS dapat berkaitan dengan beberapa teori motivasi. Asumsi pertama yaitu adanya kebutuhan untuk aktualisasi diri. Ada sebagian orang yang melamar menjadi PNS karena melihat PNS sebagai salah satu cara mengaktualisasi diri dengan bentuk mengabdikan sesuatu pada komunitas. Ada sebagian kecil dari komunitas yang menganggap bahwa PNS adalah salah satu pekerjaan dimana mereka bisa berbakti kepada negara (Desangkuni, 2006, h. 4). Asumsi ini diperkuat dengan pernyataan dari subjek Abdullah yang sudah menjadi PNS selama lebih dari dua puluh tahun. Subjek mengatakan bahwa salah satu motivasinya adalah untuk mengabdikan diri kepada negara dan mengembangkan ilmu. Subjek juga mengatakan bahwa menjadi pegawai negeri itu adalah salah satu caranya mengaktualisasikan dirinya.

Kebutuhan aktualisasi diri berkaitan erat dengan teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow. Menurut Maslow (dalam Schultz & Schultz, 2002, h. 224), kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan akan pemenuhan diri, untuk memaksimalkan kemampuan yang dimiliki dan mencapai cita-citanya. Untuk memuaskan kebutuhan ini, pekerja seharusnya mendapatkan kesempatan untuk berkembang dan bertanggung jawab atas sesuatu pekerjaan sehingga mereka bisa mengasah kemampuan mereka seoptimal mungkin.

Tiap individu diciptakan dengan keahlian, potensi, dan bakat tertentu. Ada orang Koja yang memang mempunyai potensi tidak menjadi wirausaha. Salah satu contohnya adalah menjadi PNS, yaitu sebagai guru atau dosen. Ada orang Koja yang merasa dirinya mempunyai keahlian dalam mengajar dan menyalurkan ilmu pengetahuan yang dimilikinya kepada orang lain. Kesadaran akan kemampuan yang dimiliki ini bisa menjadi salah satu motivasi bagi mereka untuk bekerja sebagai guru. Mereka ingin menyalurkan potensi yang dimiliki dan dengan demikian dapat digunakan sebagai salah satu cara pemenuhan kebutuhan.

Asumsi kedua yang berkaitan dengan motivasi orang Koja menjadi PNS adalah mencari keamanan bekerja. Jika menjadi PNS, maka kemungkinan pekerja untuk dipecat relatif sangat kecil. Mereka akan mendapat jaminan karena tidak mungkin di-PHK oleh tempatnya bekerja, kecuali ada pelanggaran yang dilakukan. Jadi, selama masih berstatus sebagai PNS, pekerja akan tetap mendapatkan gaji sesuai pangkat dan golongannya. Meskipun para PNS sedang tidak bekerja, mereka tetap akan mendapatkan gaji setiap bulannya. Jaminan keamanan lain adalah adanya jaminan uang pensiun. Jadi, penghasilan mereka akan tetap terjamin, baik saat mereka masih bekerja maupun saat sudah pensiun. (Desangkuni, 2006, h. 4).

Asumsi ketiga berkaitan dengan adanya fasilitas lebih yang disediakan dengan bekerja sebagai pegawai negeri. Setiap PNS memiliki hak memperoleh kenaikan pangkat, yakni penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdianya. Ada beberapa jenis kenaikan pangkat, antara lain: kenaikan

pangkat reguler, kenaikan pangkat pilihan (misalnya karena menduduki jabatan fungsional dan struktural tertentu, menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya, atau menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara), kenaikan pangkat anumerta, dan kenaikan pangkat pengabdian. PNS yang menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya bisa mendapatkan penghargaan yang disebut [Satyalencana Karya Satya](#). (2006, h. 3)

Hak kenaikan pangkat dan mendapatkan jaminan uang pensiun menjadi dua hal yang bisa memotivasi seseorang dalam bekerja. Hal ini berkaitan dengan teori motivasi yang diungkapkan Clayton Alderfer. Alderfer menyebutkan ada tiga kebutuhan dasar pada manusia yang berkaitan dengan teori hirarki kebutuhan Maslow. Tiga kebutuhan tersebut, yaitu (Schultz & Schultz, 2002, h. 227): Kebutuhan eksistensi (*existence needs*), kebutuhan keterhubungan (*relatedness needs*), dan kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*). Adanya jaminan penerimaan gaji yang tetap, hak kenaikan pangkat dan jaminan uang pensiun merupakan salah satu contoh kebutuhan eksistensi dan kebutuhan pertumbuhan. Jaminan kepastian dan kemapanan bekerja juga bisa diartikan bahwa ada kebutuhan rasa aman sehingga memilih untuk menjadi PNS.

Kebutuhan eksistensi berada pada level yang terendah dimana kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan fisiologis, meliputi kebutuhan akan makanan, air, perlindungan dan keamanan fisik. Organisasi bisa memuaskan kebutuhan ini melalui pemberian gaji, keuntungan dan penyediaan lingkungan kerja yang aman. Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan yang berfokus

pada diri, seperti kebutuhan akan perkembangan dan pertumbuhan kemampuan diri. Kebutuhan ini bisa terpenuhi dengan cara para pekerja memaksimalkan kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya (Schultz & Schultz, 2002, h. 227).

Asumsi kedua dan ketiga di atas juga bisa berlaku bagi orang Koja yang memilih untuk menjadi PNS. Jika menjadi wirausaha, maka kemapanan kerja belum tentu akan terjamin. Mayoritas orang Koja berwirausaha dengan membuka tokoacamata, pakaian, listrik, telepon, atau toko jam (Suud dalam Muhammad, 1999, h. 237 – 238). Pekerjaan dengan setiap hari membuka toko, maka penghasilannya tidak akan bisa dipastikan. Toko mereka pun belum tentu akan bertahan lama karena semakin banyaknya saingan. Jika tidak mampu bertahan, maka wirausaha bisa kehilangan mata pencahariannya dan harus mencari peluang baru lagi. Ketiadaan jaminan akan kemapanan pekerjaan sebagai wirausaha atau pekerja swasta, menjadikan beberapa orang Koja lebih memilih menjadi pegawai negeri. Bahkan, dari beberapa PNS Koja juga didapatkan bahwa mereka juga tetap berwirausaha. Usaha ini umumnya dikelola oleh pasangannya (suami atau istrinya). Dengan demikian, selain mendapatkan kemapanan, mereka juga bisa mendapatkan tambahan penghasilan dari membuka toko. Hal ini juga pernah dilakukan oleh subjek Abdullah, namun karena pekerjaan sebagai dosen banyak menyita waktu, akhirnya subjek menutup toko elektroniknya.

Kebutuhan pertumbuhan juga bisa menjadi salah satu alasan orang Koja dalam memilih pekerjaan sebagai pegawai negeri. Adanya jenjang pangkat

dalam pegawai negeri membuat beberapa orang menjadi tertarik dan berusaha untuk mencapai pangkat yang tinggi sebagai salah satu wujud perkembangan karirnya. Kenaikan pangkat juga berkaitan dengan pengakuan yang akan diberikan oleh orang sekitar. Kenaikan jabatan struktural seorang pegawai negeri dapat membuat seseorang lebih diakui dan dihormati. Dengan demikian, seseorang merasa bahwa karirnya sudah meningkat dan berkembang.

Asumsi yang keempat berhubungan dengan adanya proses belajar yang diungkapkan Edward Lee Thorndike. Salah satu subjek, yaitu Bapak Abdullah, mengatakan bahwa sebelum menjadi pegawai negeri, beliau pernah terlebih dahulu berjualan kacangata saat masih SMA. Namun, subjek merasa usahanya kurang berhasil sehingga subjek memutuskan untuk berhenti berjualan dan digantikan oleh saudaranya yang lain. Menurut subjek, dirinya kurang berbakat dalam berjualan. Berdasarkan cerita subjek, dapat dikatakan bahwa ada sebelumnya telah ada usaha percobaan untuk menjadi wirausaha. Namun, karena muncul efek yang kurang memuaskan, subjek memutuskan untuk tidak meneruskan dan memilih untuk kuliah sampai akhirnya menjadi PNS. Dengan demikian, telah terjadi proses belajar *trial and error* serta hukum efek.

Asumsi-asumsi di atas erat kaitannya dengan motif sosiogenetis. Sherif dan Sherif (dikutip dalam Ahmadi, 1999, h. 195) mengungkapkan bahwa motif sosiogenetis merupakan motif yang dipelajari orang dan berasal dari lingkungan kebudayaan tempat orang itu berada dan berkembang. Motif ini

timbul karena perkembangan individu dalam tatanan sosialnya dan terbentuk karena hubungan antarpribadi, hubungan antarkelompok, atau nilai-nilai sosial, dan aturan-aturan. Motif sosiogenetis timbul karena interaksi dengan orang lain/interaksi sosial.

Orang Koja di Semarang umumnya dibesarkan dalam lingkungan budaya yang mempunyai tatanan tersendiri. Mereka belajar dan berperilaku seperti apa yang diajarkan oleh orangtuanya. Namun, dalam perkembangannya anak akan bertemu dengan dunia luar selain keluarganya, yaitu sekolah dan pertemanan. Hubungan pertemanan bisa menjadi salah satu sarana dalam sosialisasi hal-hal baru kepada individu.

Pengaruh teman saat sekolah ataupun kuliah bisa menyebabkan seorang individu tertarik melakukan sesuatu, termasuk salah satunya menjadi pegawai negeri. Orang Koja mendapatkan banyak informasi mengenai pegawai negeri dari teman-teman dan gurunya. Adanya proses sosialisasi yang terus menerus bisa menyebabkan persepsi seseorang berubah. Orang Koja yang awalnya menganggap bahwa wirausaha adalah pekerjaan yang terbaik, mulai berpikir untuk mencari pekerjaan lain, yaitu pegawai negeri. Selain teman, ada juga pihak lain yang bisa mempengaruhi, yaitu anggota keluarga lain yang terlebih dahulu sudah menjadi PNS. Subjek Abdullah menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhinya menjadi PNS adalah karena melihat kakaknya yang terlebih dahulu menjadi PNS dan sosialisasi info dari kakaknya tersebut.

Berdasarkan pertanyaan-pertanyaan dan asumsi-asumsi di atas, maka peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian kualitatif. Dengan demikian,

masalah-masalah/pertanyaan-pertanyaan yang muncul dapat diketahui jawabannya dengan cara memahami subjek penelitian lebih dalam. Dinamika psikologis subjek sampai memutuskan menjadi pegawai negeri pun bisa diketahui dengan melakukan penelitian kualitatif. Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian fenomenologis karena berusaha meneliti fenomena yang terjadi pada komunitas Koja.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian yang termasuk dalam penelitian fenomenologis ini mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan dan memahami motivasi menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada WNI keturunan India, khususnya komunitas Koja di Semarang. Di dalam penelitian ini, motivasi menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) didefinisikan sebagai kebutuhan yang menggerakkan manusia dalam memutuskan untuk menjadi pegawai negeri. Penelitian ini berusaha mencari tahu alasan-alasan apakah yang mendasari sebagian kecil dari anggota komunitas Koja yang memutuskan untuk bekerja sebagai pegawai negeri.

C. Manfaat Penelitian

Manfaat teoretis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk mengembangkan teori-teori dalam bidang psikologi industri dan psikologi sosial, khususnya psikologi kebudayaan. Teori-teorinya berkaitan dengan teori motivasi kerja, faktor yang mempengaruhi motivasi, proses sosialisasi dan

internalisasi nilai-nilai yang mempengaruhi perubahan sikap dan perilaku seseorang, dan adanya proses belajar.

Manfaat praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

Bagi subjek penelitian, penelitian ini dapat membantu untuk lebih memahami dirinya. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan subjek mengenai motivasi menjadi pegawai negeri. Subjek diharapkan dapat memahami bahwa ada motif-motif tertentu yang mendasarinya dalam memutuskan untuk menjadi pegawai negeri.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu acuan dalam melakukan penelitian berikutnya. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melihat aspek psikologis lain yang dipengaruhi oleh budaya komunitas Koja, misalnya: budaya kerja wirausaha Koja atau tradisi pernikahan Koja.

Bagi komunitas umum, penelitian ini diharapkan dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan komunitas mengenai hal yang berkaitan dengan orang Koja. Penelitian ini berusaha menunjukkan bahwa tidak semua orang Koja harus bekerja sebagai wirausaha, karena ada pekerjaan lain yang juga bisa dikerjakan sama seperti mayoritas orang. Penelitian ini bisa membuka wawasan para pembaca mengenai keberadaan sebuah komunitas yang memainkan peranan penting dalam bidang ekonomi di negara kita, khususnya di Semarang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi

1. Pengertian motif dan motivasi

Istilah motivasi dan motif sering dianggap sebagai dua kata yang bermakna sama, padahal keduanya memiliki makna yang berbeda. Pengertian motif dan motivasi telah banyak disampaikan oleh para ahli. Oleh karena itu, berikut ini akan diberikan gambaran kepada para pembaca mengenai beberapa arti motif dan motivasi agar tidak terjadi kesalahan penafsiran.

a. Pengertian motif

Motif oleh Irwanto, dkk (1997, h. 193) didefinisikan sebagai seluruh aktivitas mental yang dirasakan atau dialami yang memberikan kondisi hingga terjadinya perilaku. Irwanto juga menekankan bahwa motif merupakan aktivitas mental, dimana ini termasuk faktor internal. Handoko (2002, h. 9) memberikan pengertian motif sebagai suatu alasan atau dorongan yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu/melakukan tindakan/bersikap tertentu. Sedangkan Anoraga (1998, h. 35) menyimpulkan bahwa motif adalah yang melatarbelakangi individu untuk berbuat mencapai tujuan tertentu.

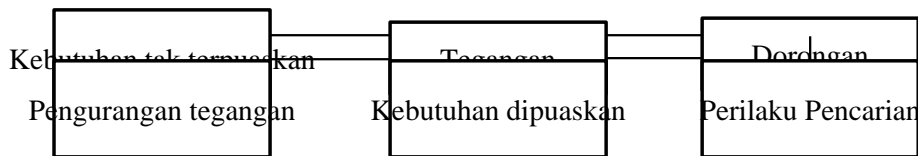
Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa motif manusia adalah dorongan-dorongan yang melatarbelakangi individu untuk berbuat dan mencapai tujuan tertentu. Pengertian motif ini harus dibedakan dengan pengertian motivasi.

b. Pengertian motivasi

Pengertian motivasi menurut Irwanto, dkk (1997, h.193) adalah penggerak perilaku (*the energizer of behavior*). Manusia adalah makhluk yang mempunyai daya-daya di dalam dirinya sendiri untuk bergerak. Bisa dikatakan bahwa motivasi adalah determinan perilaku. McClelland (dikutip dalam Siagian & Asfahani, 1996, h. 110) menyatakan bahwa perkataan motivasi menunjukkan perilaku kuat yang diarahkan menuju ke suatu tujuan tertentu, dimana ada kebutuhan dibalik perilaku ini. Kebutuhan inilah yang diartikan sebagai motivasi. Motivasi dapat juga dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah tujuan tertentu (Anoraga, 1998, h. 34).

Wexley & Yukl (dikutip dalam As'ad, h. 45) memberikan batasan kepada motivasi sebagai sebuah proses penggerakkan dan pengarahan perilaku. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai hal atau keadaan menjadi motif; atau pemberian/penimbulkan motif. Petri (1985, h. 3) memberi definisi motivasi sebagai energi atau tenaga yang terdapat di dalam diri manusia untuk menimbulkan, mengarahkan, dan menggerakkan perilakunya.

Berdasarkan pengertian yang diberikan para tokoh di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa motivasi adalah sebuah proses pengarahan perilaku yang melibatkan energi dalam diri manusia menuju ke suatu tujuan tertentu. Jika digabungkan dengan kata "kerja", maka motivasi kerja diartikan sebagai sebuah proses yang melibatkan energi yang bisa menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja. Motivasi kerja adalah kesiediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah



tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual (Robbins, 1996, h. 198).

2. Proses motivasi

Proses terjadinya motivasi berawal dari adanya kebutuhan yang tidak terpuaskan. Kebutuhan yang tidak terpuaskan ini lalu menimbulkan tegangan pada individu. Tegangan ini akan menjadi dorongan bagi individu untuk berperilaku mencari pemuasan kebutuhan. Jika kebutuhan sudah terpuaskan, maka tegangan yang dialami pun akan berkurang/menurun. Begitu juga proses motivasi kerja pada seorang pekerja akan mengikuti proses tersebut. Berikut ini adalah skema proses motivasi:

Gambar 2.1 Skema Proses Motivasi

Sumber: Robbins, 1996, hal. 199

3. Jenis-jenis motivasi

Motif yang mendasari perilaku manusia pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa hal. Ahmadi (1999, h. 195) membagi motif menjadi tiga, yaitu:

Motif biogenetis

Motif biogenetis merupakan motif-motif yang berasal dari kebutuhan-kebutuhan organisme demi kelangsungan kehidupnya secara biologis. Motif yang berasal dari proses fisiologik dalam tubuh ini mempunyai dasar untuk mempertahankan keseimbangan dalam tubuh sampai batas-batas tertentu. Motif biogenetis terdapat di dalam lingkungan internal individu dan tidak banyak tergantung pada lingkungan luar individu. Contohnya adalah lapar, haus, seksualitas, kebutuhan akan kegiatan dan beristirahat.

Motif sosiogenetis

Motif sosiogenetis merupakan motif-motif yang dipelajari orang dan berasal dari lingkungan kebudayaan tempat orang itu berada dan berkembang. Motif ini timbul karena perkembangan individu dalam tatanan sosialnya dan terbentuk karena hubungan antarpribadi, hubungan antarkelompok, atau nilai-nilai sosial, dan aturan-aturan. Bisa dikatakan dengan singkat bahwa motif sosiogenetis timbul karena interaksi dengan orang lain/interaksi sosial. Macam motif sosiogenetis ini banyak sekali dan berbeda-beda, sesuai dengan corak kebudayaan yang berlaku di suatu daerah atau di dalam suatu keluarga. Motif sosiogenetis bukan merupakan motif yang sepenuhnya ditentukan oleh lingkungan, tetapi perpaduan antara lingkungan dan individu itu sendiri. Lingkungan eksternal akan mempengaruhi individu, tetapi individu mempunyai kemampuan untuk menyeleksi, mengolah, memperhitungkan, dan memutuskan perilakunya.

Motif sosiogenetis ini berbeda antara satu individu dengan individu yang lain.

c. Motif teogenetis

Motif teogenetis berasal berasal dari interaksi antara manusia dengan Tuhan seperti yang nyata dalam ibadahnya dan dalam kehidupan sehari-hari dimana ia berusaha merealisasi norma-norma agama tertentu. Manusia memerlukan interaksi dengan Tuhannya untuk dapat menyadari akan tugasnya sebagai manusia yang berketuhanan di dalam kehidupan masyarakat yang beragam. Contohnya adalah keinginan untuk mengabdikan kepada Tuhan YME, keinginan untuk merealisasi norma-norma agamanya menurut petunjuk kitab suci.

4. Arti kerja

Anoraga (1998, h. 11) menyebutkan bahwa kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang akan membentuk tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan dipenuhinya. Demi mencapai tujuan-tujuan itu, orang terdorong melakukan suatu aktivitas yang disebut kerja. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1995, h. 488), salah satu definisi kerja adalah sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, atau kata lainnya adalah mata pencahariaan. Brown (dikutip dalam Anoraga, 1998, h. 13) menyatakan bahwa kerja merupakan bagian penting dalam kehidupan manusia karena kerja merupakan aspek kehidupan yang memberikan status kepada masyarakat.

Dua orang guru besar, Prof. Miller dan Prof. Form (dikutip dalam

Anoraga, 1998, h. 14), menyatakan bahwa motivasi bekerja tidak bisa dikaitkan begitu saja dengan kebutuhan ekonomis belaka, karena ada individu yang tetap bekerja meskipun sudah tidak membutuhkan dan memikirkan hal-hal yang bersifat materiil. Ada sebagian orang yang bekerja untuk kepuasan pribadinya, salah satu contohnya adalah memperoleh kekuasaan dan menggunakan kekuasaannya itu pada orang lain.

Anoraga (1998, h. 14 – 15) menyebutkan beberapa pandangan modern mengenai kerja, yaitu:

- a. Kerja merupakan bagian yang paling mendasar/esensial dari kehidupan manusia. Kerja akan memberikan status dari masyarakat yang ada di lingkungannya. Dengan demikian, kerja akan memberi isi dan makna kehidupan manusia yang bersangkutan.
- b. Baik pria maupun wanita sama-sama menyukai pekerjaan. Kalaupun ada individu yang tidak menyukai pekerjaan, hal ini bisa disebabkan kondisi psikologis dan sosial dari pekerjaan dan individu itu sendiri.
- c. Moral dari pekerja tidak mempunyai hubungan langsung dengan kondisi material yang menyangkut pekerjaan tersebut.
- d. Insentif dari kerja mempunyai banyak bentuk dan tidak selalu tergantung pada uang. Insentif ini adalah hal-hal yang mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih giat.

Orang akan merasa puas atas kerja yang telah dijalankan apabila apa yang dikerjakannya itu dianggap telah memenuhi harapan dan sesuai dengan tujuan bekerja. Keinginan dan kebutuhan inividu bisa terpuaskan dengan

bekerja. Ada beberapa kebutuhan pada manusia yang perlu pemuasan, yaitu: kebutuhan fisiologis dasar, kebutuhan sosial, dan kebutuhan egoistik (Anoraga, 1998, h. 19).

Kebutuhan fisiologis dasar (Anoraga, 1998, h. 19 – 20) menyangkut kebutuhan fisik atau biologis, seperti makan, minum, tempat tinggal, dan kebutuhan lain yang sejenis. Kebutuhan-kebutuhan sosial berkaitan dengan kodrat manusia sebagai makhluk sosial. Manusia perlu persahabatan dan perlu teman. Ada beberapa pekerja yang menggunakan kelompok kerja untuk memuaskan kebutuhan sosial mereka mungkin karena mengalami kehidupan rumah tangga yang tidak berbahagia, Kebutuhan sosial lainnya juga dapat diperoleh dari hubungan antara antasan dan bawahan.

Kebutuhan yang ketiga adalah kebutuhan egoistik (Anoraga, 1998, h. 20 – 21). Kebutuhan egoistik ini mencakup beberapa hal, yaitu:

- a. Prestasi: salah satu kebutuhan manusia yang terkuat adalah kebutuhan untuk merasa berprestasi, untuk merasa bahwa ia melakukan sesuatu, bahwa pekerjaannya itu penting. Pekerjaan yang menuntut ketrampilan tinggi sering lebih memuaskan karyawan daripada pekerjaan yang hampir tidak membutuhkan ketrampilan apa-apa. Kepuasan yang mereka peroleh adalah kepuasan yang lebih bersifat egoistik.
- b. Otonomi: seorang karyawan menginginkan adanya kebebasan, menginginkan kreativitas dan variasi dalam menjalankan pekerjaannya. Inisiatif dan imajinasi mencerminkan keinginan seseorang untuk bebas menentukan apa yang dia inginkan.

- c. Pengetahuan: kebutuhan akan pengetahuan merupakan dorongan dasar dari setiap manusia. Manusia tidak hanya ingin tahu apa yang terjadi, tetapi juga ingin mengetahui mengapa sesuatu itu terjadi. Bisa menjadi seorang ahli dalam suatu bidang akan memberikan kepuasan tersendiri bagi seseorang dan ini merupakan salah satu bentuk pemuasan kebutuhan egoistiknya.

Anoraga (1998, h. 23) menyebutkan bahwa pada umumnya makna kerja berkaitan erat dengan kebutuhan dan atau motivasi. Makna atau arti kerja bagi seseorang perlu untuk diketahui seorang karyawan karena banyak hipotesis yang dibuat telah menunjukkan bahwa dengan pemaknaan kerja yang tepat akan meningkatkan produktivitas kerja. Keberhasilan bekerja tergantung pada motivasi, kesungguhan, disiplin, dan ketrampilan kerja (Anoraga, 1998, h. 26). Motivasi, disiplin, dan ketrampilan kerja merupakan hasil usaha dan pengembangan diri yang terus menerus, baik di lingkungan pendidikan maupun di lingkungan pekerjaan. Seseorang perlu percaya diri, berorientasi pada pencapaian hasil dan prestasi, tabah, banyak inisiatif dan inovasi, kreatif, siap menghadapi tantangan dan mengambil risiko, menghargai waktu, dan berpandangan jauh ke depan agar mampu menjadi mandiri serta tidak terikat kepada orangtua atau orang lain.

5. Teori motivasi kerja

Banyak sekali ahli yang mengungkapkan teori motivasi, terutama teori motivasi kerja. Pada dasarnya, teori motivasi kerja dibagi menjadi dua, yaitu teori motivasi isi dan motivasi proses. Teori motivasi isi adalah teori yang

berfokus pada apa yang mendorong manusia melakukan suatu kegiatan. Teori ini berkaitan dengan isi dari motivasi itu sendiri. Jika dikaitkan dengan kerja, maka teori ini berkaitan dengan isi dari motivasi itu sendiri. Jika dikaitkan dengan kerja, maka teori ini berhubungan dengan pentingnya kerja itu sendiri, tantangannya, kesempatan untuk berkembang, dan tanggung jawab para pekerja (Schultz & Schultz, 2002, h. 224). Teori motivasi proses berfokus pada bagaimana mendorong manusia agar mau berbuat sesuatu, termasuk juga dalam bekerja di suatu organisasi atau perusahaan. Teori motivasi proses lebih berkaitan dengan proses kognitif yang digunakan individu dalam membuat keputusan dan pilihan tentang pekerjaan mereka (Schultz & Schultz, 2002, h. 231).

Berikut ini adalah beberapa teori motivasi, baik teori motivasi isi maupun proses, yang berhubungan dengan asumsi peneliti.

a. Teori hirarki kebutuhan (Abraham Maslow)

Teori motivasi yang paling dikenal adalah teori hirarki kebutuhan dari Maslow. Maslow membagi kebutuhan manusia dalam delapan tingkat. Menurut Maslow, manusia akan selalu menginginkan apa yang belum dimilikinya. Konsekuensinya adalah kebutuhan yang sudah terpuaskan tidak akan menjadi motivasi dalam berperilaku dan kebutuhan baru yang lain akan butuh pemuasan. Jika kebutuhan tingkat rendah sudah terpuaskan/terpenuhi, maka individu bisa memberikan perhatian pada kebutuhan di atasnya (Schultz & Schultz, 2002, h. 226). Delapan tingkat kebutuhan Maslow dari yang terendah sampai tertinggi adalah:

- 1) Kebutuhan fisiologis: kebutuhan dasar manusia, meliputi makanan, udara, air, tidur, dan nafsu/dorongan seksual dan beraktivitas.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman: kebutuhan akan perlindungan fisik, keamanan dan stabilitas psikologis dan emosional.
- 3) Kebutuhan akan cinta dan kasih sayang: kebutuhan sosial akan cinta, afeksi, pertemanan, dan afiliasi yang mencakup interaksi dan adanya penerimaan dari orang lain. Kebutuhan ini bisa digunakan untuk memotivasi seseorang dalam bekerja. Pekerja bisa mengembangkan jaringan dukungan sosial dan rasa memiliki dengan rekan kerjanya.
- 4) Kebutuhan akan harga diri: kebutuhan akan rasa hormat seperti harga diri, otonomi, prestasi, status, pengakuan, dan perhatian. Kebutuhan ini dapat dipenuhi dengan membeli rumah besar atau mobil yang menunjukkan bahwa pekerja itu telah berhasil. Kebutuhan ini juga bisa terpenuhi dengan adanya pujian atau penghargaan dari atasan, atau pemberian tempat kerja sendiri yang nyaman.
- 5) Kebutuhan kognitif: kebutuhan akan pengetahuan dan untuk memahami suatu masalah (Handoko, 2002, h. 20).
- 6) Kebutuhan estetik: kebutuhan akan keindahan, keteraturan, dan kerapian (Handoko, 2002, h. 20).
- 7) Kebutuhan aktualisasi diri: kebutuhan akan pemenuhan diri, untuk memaksimalkan kemampuan yang dimiliki dan mencapai cita-citanya sehingga pekerja seharusnya mendapatkan kesempatan untuk berkembang dan bertanggung jawab atas suatu pekerjaan sehingga

mereka bisa mengasah kemampuan mereka seoptimal mungkin.

- 8) Kebutuhan transenden: kebutuhan akan eksistensi psikologis manusia dimana salah satu refleksi psikologisnya adalah dengan meyakini suatu agama atau kepercayaan (Halim, 2005, h. 43).

Jika dikaitkan dengan pekerjaan, maka sekali individu mendapatkan kepuasan dalam keamanan fisik dan ekonomi, maka akan memotivasinya untuk memenuhi kebutuhan di atasnya. Menurut Maslow (Robbins, 1996, h. 200), untuk memotivasi seseorang, maka perlu diketahui pada tingkat kebutuhan manakah pekerja itu berada dan membutuhkan pemuasan.

b. Teori motivasi-higiene/teori dua faktor (Frederick Herzberg)

Frederick Herzberg mengatakan bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaannya merupakan suatu hubungan dasar dan sikapnya terhadap pekerjaannya akan sangat menentukan kesuksesan atau kegagalan individu (Robbins, 1996, h.201). Teori dua faktor berkaitan dengan motivasi dan kepuasan kerja. Menurut Herzberg, ada dua macam kebutuhan, yaitu kebutuhan motivasi (*motivator needs*) yang menghasilkan kepuasan kerja dan kebutuhan higiene (*hygiene needs*) yang berkaitan dengan ketidakpuasan kerja.

Kebutuhan motivasi adalah kebutuhan internal dari pekerjaan itu sendiri. Kebutuhan ini dapat memotivasi seseorang untuk mendapatkan kepuasan kerja. Kebutuhan ini bisa terpenuhi dengan menstimulasi dan membuat pekerjaan menjadi lebih menantang. Tidak terpenuhinya kebutuhan motivasi bukan berarti individu mengalami ketidakpuasan kerja.

Kebutuhan motivasi yang menjadi faktor penentu kepuasan kerja meliputi (Schultz & Schultz, 2002, h.228):

- 1) Tanggung jawab dan kealiamahan sebuah tugas/pekerjaan
- 2) Prestasi/keberhasilan (*achievement*)
- 3) Pengakuan (*recognition*)
- 4) Peningkatan atau kemajuan (*advancement*)
- 5) Pengembangan dan pertumbuhan karir (*career growth dan development*)

Ketidakpuasan kerja ditentukan oleh kebutuhan higiene. Kebutuhan ini berkaitan dengan promosi dan perawatan kesehatan. Kebutuhan higiene berasal dari luar pekerjaan itu sendiri (eksternal) dan mencakup karakteristik lingkungan kerja. Terpenuhinya kebutuhan higiene bukan berarti individu mengalami kepuasan kerja. Faktor-faktor yang menentukan ketidakpuasan kerja antara lain:

- 1) Kebijakan dan administrasi perusahaan
- 2) Pengawasan (*supervision*)
- 3) Hubungan interpersonal
- 4) Kondisi kerja
- 5) Gaji dan keuntungan

c. Teori ERG (Clayton Alderfer)

Aldefer menyebutkan ada tiga kebutuhan dasar pada manusia yang berakitan dengan teori hirarki kebutuhan Maslow. Tiga kebutuhan tersebut, yaitu (Schultz & Schultz, 2002, h. 227):

- 1) Kebutuhan eksistensi (*existence needs*): berada pada level yang terendah. Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan fisiologis, meliputi kebutuhan akan makanan, air, perlindungan dan keamanan fisik. Organisasi bisa memuaskan kebutuhan ini melalui pemberian gaji, keuntungan dan penyediaan lingkungan kerja yang aman.
- 2) Kebutuhan keterhubungan (*relatedness needs*): mencakup interaksi dengan orang lain dan kepuasan akan hubungan sosial ini akan berkaitan dengan dukungan emosional, rasa hormat, pengakuan, dan rasa memiliki. Kebutuhan ini dapat terpuaskan di tempat kerja dengan adanya interaksi yang baik dengan teman kerja, atasan, dan adanya dukungan dari keluarga dan teman di luar tempat kerja.
- 3) Kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*): kebutuhan ini berfokus pada diri, seperti kebutuhan akan perkembangan dan pertumbuhan kemampuan diri. Kebutuhan ini bisa terpenuhi dengan cara para pekerja memaksimalkan kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya. Untuk memaksimalkannya, maka seorang pekerja membutuhkan pekerjaan yang penuh tantangan, dan menuntut kreativitas.

Teori ERG ini tidak disusun dalam sebuah hirarki seperti kebutuhan Maslow. Semua kebutuhan bisa mempengaruhi seseorang dalam waktu yang bersamaan. Kebutuhan tingkat rendah yang terpuaskan akan mengantarkan individu untuk memnuhi kebutuhan di atasnya; tetapi kebutuhan ganda dapat beroperasi sebagai motivator sekaligus, dan

halangan dalam memuaskan kebutuhan tingkat lebih tinggi dapat menghasilkan regresi ke kebutuhan di bawahnya (Robbins, 1996, h. 205). Alderfer juga mengatakan bahwa memuaskan suatu kebutuhan maka akan meningkatkan kekuatannya. Salah satu contohnya, jika pekerjaan menyediakan tantangan dan memerlukan kreativitas, maka kebutuhan pertumbuhan pekerja akan semakin meningkat, dimana pekerja akan mencari tantangan yang lebih besar lagi dalam bekerja.

d. Teori kebutuhan (David McClelland)

Teori motivasi dari David McClelland adalah salah satu teori motivasi kerja yang juga banyak digunakan dan sering dikaitkan dengan kewirausahaan. McClelland (dikutip dalam As'ad, 2003, h. 52 – 53) mengemukakan bahwa timbulnya tingkah laku itu karena dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang ada dalam diri manusia. Konsep motivasi dari McClelland lebih dikenal dengan istilah *social motives theory* (teori motif sosial) karena orientasi pemuasan dari masing-masing kebutuhannya bersifat sosial.

McClelland membagi kebutuhan menjadi tiga, kebutuhan-kebutuhan tersebut antara lain (dikutip dalam As'ad, 2003, h. 52 – 54):

1) *need for achievement* (kebutuhan untuk berprestasi)

Kebutuhan untuk berprestasi merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, dimana perilakunya selalu mengarah pada suatu standar keunggulan. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi

tertentu. Kebutuhan berprestasi ini merupakan hasil dari suatu proses belajar, begitu juga dengan dua kebutuhan yang lain. McClelland melakukan penelitian yang merumuskan hubungan antara *n-ach* dengan pola asuhan dalam budaya tertentu. Hasilnya menunjukkan bahwa *n-ach* bisa ditingkatkan melalui latihan atau pembelajaran. Inilah yang mendasari munculnya *Achievement Motivation Training* (AMT), sebuah pelatihan untuk meningkatkan motivasi berprestasi. Tingkah laku individu yang didorong oleh kebutuhan berprestasi antara lain:

- a) Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif.
- b) Mencoba mencari *feed back* (umpan balik) atas perbuatan-perbuatannya.
- c) Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatan-perbuatannya.
- d) Mengambil risiko-risiko yang wajar, artinya tidak akan mengambil hal-hal yang dianggap terlalu mudah atau terlalu sulit.

2) *need for affiliation* (kebutuhan untuk berafiliasi)

Kebutuhan untuk berafiliasi merupakan kebutuhan akan kehangatan dan dukungan dalam berhubungan dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan individu untuk mengadakan hubungan yang akrab dengan orang lain. Pekerja yang mempunyai motivasi berafiliasi tinggi lebih menyukai persahabatan, saling pengertian, dan bekerja sama daripada persaingan. Tingkah laku pekerja yang didorong oleh kebutuhan ini akan nampak sebagai berikut:

- a) Lebih memperhatikan aspek hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaannya, daripada aspek tugas-tugas yang ada pada pekerjaan itu.
- b) Melakukan pekerjaannya lebih efektif apabila bekerja sama dengan orang lain dalam suasana yang lebih kooperatif.
- c) Mencari persetujuan atau kesepakatan dari orang lain.
- d) Lebih suka dengan orang lain daripada sendirian.

3) *need for power* (kebutuhan untuk berkuasa)

Kebutuhan untuk berkuasa merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini ditandai dengan keinginan untuk membuat orang lain mau melakukan sesuatu yang sebenarnya tidak ingin dilakukannya. Perilaku yang nampak dari kebutuhan berkuasa ini adalah:

- a) Berusaha menolong orang lain walaupun tidak dimintai tolong oleh orang tersebut.
- b) Sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan dari usahanya.
- c) Mengumpulkan barang-barang atau menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan prestise.
- d) Peka terhadap struktur pengaruh interpersonal suatu kelompok atau organisasi.

Menurut penelitian Kolb, Rubin, & Mc Intyre (dikutip dalam As'ad, 2003, h. 54) kebutuhan untuk berprestasi sangat mempengaruhi perkembangan usaha seseorang. Menurut Inkson (dikutip dalam As'ad, 2003, h. 54)

individu yang mempunyai kebutuhan untuk berprestasi yang tinggi cenderung memilih profesi atau pekerjaan dalam bidang bisnis atau usaha. Penelitian tentang *n-aff* dan *n-power* belum banyak dilakukan sehingga belum bisa didapatkan banyak data mengenai dua kebutuhan tersebut.

e. Teori penentuan tujuan (Edwin Locke)

Teori penentuan tujuan (Schultz & Schultz, 2002, h. 233) didasarkan pada gagasan bahwa motivasi utama individu dalam bekerja dipengaruhi oleh tujuan khusus apa yang ingin dicapai. Tujuan ini diartikan sebagai apa yang bisa dan harus dilakukan pada waktu yang diberikan di masa yang akan datang. Penentuan tujuan yang spesifik dan menantang bisa memotivasi dan membimbing perilaku individu agar lebih efektif dalam bekerja. Tujuan yang spesifik akan lebih memotivasi daripada tujuan yang sifatnya umum. Tujuan yang sulit untuk dicapai akan lebih memotivasi daripada tujuan yang mudah dicapai. Tapi, tujuan yang terlalu sulit dicapai oleh pekerja justru kurang baik dalam memotivasi dibandingkan dengan tanpa penentuan tujuan.

Salah satu faktor penting dari teori penentuan tujuan ini adalah komitmen individu akan tujuan tersebut, yang didefinisikan sebagai kekuatan determinasi kita untuk mencapai tujuan. Komitmen terhadap tujuan dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu eksternal, interaktif, dan internal. Faktor eksternal yang mempengaruhi komitmen terhadap tujuan adalah otoritas, pengaruh rekan kerja, dan imbalan eksternal. Komitmen terhadap tujuan akan meningkat bila figur otoritasnya hadir di tempat kerja, suportif, dan

bisa dipercaya. Tekanan rekan kerja dan peningkatan upah juga bisa memperkuat komitmen terhadap tujuan.

Faktor interaktif yang mempengaruhi komitmen terhadap tujuan adalah persaingan dan kesempatan untuk berpartisipasi dalam menyusun tujuan. Faktor ini bisa menjadi pendorong agar individu menyusun tujuan yang lebih tinggi dan bekerja lebih keras untuk mencapainya.

Faktor personal dan situasional juga berkaitan dengan komitmen tinggi terhadap tujuan. Faktor ini meliputi kebutuhan untuk berprestasi, ketahanan kerja, agresivitas, tingkat kompetisi/persaingan, keberhasilan mencapai tujuan yang sulit, harga diri yang tinggi, dan juga LOC (*locus of control*) internal.

6. Motivasi dalam Pemilihan dan Pertimbangan Kerja

Di dalam memilih pekerjaan, apakah di kantor-kantor pemerintahan atau di perusahaan, ada beberapa pertimbangan yang harus diperhatikan. Menurut Anoraga (1998, h. 1), di Indonesia pada umumnya sering terjadi pengabaian terhadap pertimbangan-pertimbangan dalam memilih pekerjaan karena individu kurang mengerti peranannya terhadap faktor kepuasan kerja. Ada beberapa pertimbangan yang bisa digunakan dalam memilih suatu pekerjaan. Pertimbangan itu antara lain: nama dan reputasi perusahaan, tipe pekerjaan, rasa aman, kondisi tempat kerja, dan teman sekerja.

Nama perusahaan bisa menentukan kemantapan dan semangat kerja (Anoraga, 1998, h. 2). Bila seseorang bekerja pada perusahaan dengan reputasi baik, maka tidak segan-segan untuk menjawab pertanyaan orang

tentang di mana dirinya bekerja. Tetapi, bila tempat bekerja mempunyai reputasi yang kurang baik, maka seseorang akan malu dan tidak merasa bangga ketika harus mengatakannya kepada orang lain.

Faktor kedua yang perlu untuk dipertimbangkan adalah kecocokan tipe pekerjaan dengan individu itu sendiri (Anoraga, 1998, h. 2). Seorang pencari kerja akan berusaha mencari jenis pekerjaan apa yang cocok dengan dirinya. Pencari kerja ini akan mencari informasi tentang seluk beluk pekerjaan sebelum memulai bekerja dan informasi yang dicari misalnya mengenai tipe pekerjaan yang paling melelahkan sampai ke tipe pekerjaan yang paling rileks, dari yang sederhana sampai ke yang modern, banyaknya penghasilan, dan juga status sosial yang didapat ketika sudah bekerja.

Faktor ketiga yang sering dipertimbangkan dalam memilih pekerjaan adalah gaji (Anoraga, 1998, h. 2). Pada umumnya, orang beranggapan bahwa tujuan bekerja adalah mencari uang sehingga semakin besar gaji yang diberikan semakin tertariklah orang pada pekerjaan itu. Ternyata, berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di banyak perusahaan, bila gaji sudah mencukupi secara sederhana, maka gaji bukanlah faktor utama yang dikejar orang dalam bekerja. Orang lebih berkecenderungan untuk memikirkan tipe pekerjaan, status sosial pekerjaan, dan kesempatan untuk maju walaupun gajinya rendah. Berdasarkan penelitian di luar negeri, gaji hanya menduduki urutan ketiga sebagai faktor yang bisa membuat seseorang menerima suatu pekerjaan (Anoraga, 1998, h. 3). Faktor yang paling utama dalam memotivasi orang untuk bekerja adalah rasa aman dan kesempatan untuk naik pangkat

dalam pekerjaannya. Ada perusahaan yang tidak menyediakan kesempatan untuk naik pangkat bagi karyawannya sehingga karyawan merasa dirinya tidak maju di bidang kariernya. karyawan yang seperti ini akan rendah semangat kerjanya. Itulah sebabnya mengapa perlu dipertimbangkan ada tidaknya kesempatan naik pangkat dalam bekerja (Anoraga, 1998, h. 5).

Anoraga (1998, h. 3) menyebutkan bahwa kebutuhan akan rasa aman merupakan faktor utama di dalam diri seseorang. Sejak kecil kebutuhan rasa aman ini telah ada dan orangtua adalah orang yang bisa mendatangkan rasa aman pada anak-anaknya. Begitu terlepas dari orangtua, individu harus mencari kebutuhan-kebutuhan seperti makan, minum, uang, dan perlindungan. Manusia harus bekerja untuk memenuhi kebutuhannya dan seringkali karena tidak adanya pekerjaan tetap, orang menjadi cemas dan merasa dirinya tidak aman. Individu akan khawatir dengan kelangsungan karir dan kelangsungan hidupnya di kemudian hari. Oleh karena itu, di dalam memilih pekerjaan harus dipikirkan juga kelanggengan suatu pekerjaan karena pekerjaan yang langgeng akan menjamin sumber biaya hidup. Pada umumnya, orang merasa lebih aman menjadi pegawai negeri, karena walaupun penghasilannya kecil tetapi pekerjaan tersebut langgeng dan tidak akan ada pemberhentian kerja semena-mena (Anoraga, 1998, h. 4).

Faktor lain yang ikut berpengaruh dalam mencari kerja adalah kesesuaian dengan rekan kerja (Anoraga, 1998, h. 4). Rekan kerja akan mempengaruhi sikap positif terhadap suatu pekerjaan. Kalau rekan kerja kompak, ramah, dan menyenangkan, maka pekerja akan merasa betah bekerja

dan memperoleh kesenangan dan kebahagiaan dalam bekerja.

B. Proses Belajar

Proses belajar adalah sebuah proses yang akan terus menerus dilakukan oleh manusia sepanjang hidupnya. Setiap hari manusia menemui peristiwa baru dalam hidupnya dan individu belajar dari pengalamannya tersebut. Belajar adalah suatu perubahan yang terjadi di dalam diri individu disebabkan oleh pengalaman yang dapat mempengaruhi tingkah laku individu tersebut (Hitzman dikutip dalam Syah, 2003, h. 65). Chaplin (dikutip dalam Syah, 2003, h. 65) memberikan dua definisi untuk belajar. Pertama, belajar adalah perolehan perubahan tingkah laku yang relatif menetap sebagai akibat latihan dan pengalaman. Kedua, belajar adalah proses memperoleh respon-respon sebagai akibat adanya latihan khusus.

Masih banyak lagi para ahli yang memberikan definisi belajar, namun Syah (2003, h. 68) menyimpulkan bahwa belajar adalah tahapan perubahan seluruh tingkah laku individu yang relatif menetap sebagai hasil pengalaman dan interaksi dengan lingkungan yang melibatkan proses kognitif. Jadi, intinya adalah ada perubahan perilaku hasil dari latihan dan pengalaman dan sifatnya menetap.

Belajar mempunyai peran yang penting di dalam memotivasi seseorang. Hull (Petri, 1985, h. 6) menyatakan adanya hubungan antara belajar dan motivasi dalam menggerakkan perilaku seseorang. Kemudian muncul beberapa pendapat para ahli mengenai konsep pemberian insentif, *classical* dan *operant conditioning*, serta *modelling*, dimana ketiganya mempunyai pengaruh dalam menggerakkan perilaku seseorang. Di dalam landasan teoretis ini, ada dua proses belajar yang

akan dibahas sesuai dengan fokus penelitian ini. Proses pertama berkaitan dengan teori dari Edward Lee Thorndike mengenai prinsip *trial and error* dan tiga hukum belajarnya. Proses kedua berkaitan dengan proses belajar kebudayaan oleh warga masyarakat yang meliputi internalisasi, sosialisasi, dan enkulturasi.

1. Teori belajar Edward Lee Thorndike

Thorndike mengembangkan teori koneksionisme berdasarkan eksperimen yang dilakukannya dengan hewan-hewan untuk mengetahui fenomena belajar. Teori koneksionisme disebut juga “*S-R Psychology of Learning*” dan “*Trial and Error Learning*” (Syah, 2003, h. 93). Berdasarkan eksperimennya, Thorndike kemudian membuat tiga prinsip belajar yang cukup terkenal, yaitu *law of effect*, *law of readiness*, dan *law of exercise*.

Maksud dari *law of effect* atau hukum efek adalah jika sebuah respon menghasilkan efek yang memuaskan, maka hubungan antara stimulus-respon akan semakin kuat, dan begitu juga sebaliknya (Syah, 2003, h. 94). Berdasarkan penelitiannya di kemudian hari, diperoleh hasil bahwa efek negatif dari respon tidak selalu efektif dalam membuat hubungan stimulus-respon menjadi lemah. Tapi, Thorndike masih tetap meyakini bahwa adanya ganjaran positif akan membuat seseorang untuk belajar sehingga mengulang perilakunya di kesempatan lain (Anderson, 2000, h. 15). Hukum efek ini sesuai dengan konsep Thorndike mengenai *trial and error*, yaitu individu akan terus mencoba cara-cara baru sampai menemukan solusinya. Adanya error selama masa belajar akan membuat individu mencari cara lain sehingga masalahnya terselesaikan.

Hukum yang kedua adalah *law of readiness* atau hukum kesiagaan/kesiapan yang menyatakan bahwa tingkat kesiapan seseorang untuk mempelajari sesuatu akan sangat mempengaruhi hasil belajarnya. Hukum ini pada prinsipnya merupakan asumsi bahwa kepuasan organisme itu berasal dari pendayagunaan *conduction units* (satuan perantara). Unit-unit ini menimbulkan kecenderungan yang mendorong individu untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu (Syah, 2003, h. 94).

Law of exercise (hukum latihan) mempunyai prinsip bahwa jika perilaku semakin sering dilatih atau digunakan maka eksistensi perilaku tersebut akan semakin kuat. Tapi, jika perilaku tidak sering dilatih atau tidak digunakan maka ia akan terlupakan atau menurun intensitasnya untuk muncul (Hilgard & Bower dikutip dalam Syah, 2003, h. 15).

2. Proses belajar kebudayaan

Perkembangan manusia dalam hidupnya tidak lepas dari pengaruh biologis/genetis dan lingkungan di sekitarnya. Super & Harkness (dikutip dalam Dayakisni & Yuniardi, 2004, h. 134) menyatakan bahwa perkembangan manusia tidak dapat dilepaskan dari konteks sosiokultural. Wacana perkembangan ini memiliki tiga komponen, yaitu: konteks fisik dan lingkungan sosial dimana anak itu hidup dan tinggal, praktik pendidikan dan pengasuhan anak, karakteristik psikologis orangtua. Toomela (1996, h. 300 – 301) menyebutkan bahwa secara individual maupun kelompok, perkembangan manusia dipengaruhi oleh lingkungan budayanya, dimana proses ini harus meliputi dua hal, yaitu: individu dengan proses internal alami dan hubungan

sosial antara individu dan kebudayaan itu sendiri.

Berdasarkan wacana di atas, maka dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang penting dalam perkembangan manusia adalah faktor sosiokultural yang dianut dalam suatu keluarga. Setiap keluarga mempunyai aturan-aturan dan nilai-nilai yang pada dasarnya sama, tetapi tetap ada perbedaan nilai antar keluarga dan itu dipengaruhi oleh budaya yang berlaku di keluarga tersebut.

Di dalam proses belajar kebudayaan sendiri, ada tiga hal yang penting, yaitu internalisasi, sosialisasi, dan enkulturasi. Internalisasi (Koentjaraningrat, 1990, h. 228 – 229) adalah proses panjang sejak individu dilahirkan sampai ia hampir meninggal dimana ia belajar menanamkan dalam kepribadiannya segala perasaan, hasrat, nafsu, serta emosi yang diperlukannya sepanjang hidupnya. Manusia dilahirkan dengan bakat yang telah terkandung di dalam gennya tapi wujud dan pengaktifan dari isi kepribadiannya sangat dipengaruhi oleh stimuli yang ada di lingkungan alam, sosial, dan budayanya. Setiap hari, individu bertambah pengalamannya tentang banyak hal karena dipelajari melalui proses internalisasi sehingga menjadi milik kepribadian individu itu sendiri.

Aaro Toomela melakukan penelitian tentang internalisasi. Menurut Toomela, pengertian internalisasi perlu untuk diperjelas sehingga benar-benar mencakup arti sebenarnya. Vygotsky (dalam Toomela, 19996, h. 285) pada awalnya menyebut internalisasi dengan nama “interiorasi” dan dia memberi pengertian interiorasi sebagai proses perubahan radikal dari aktivitas pada mayoritas fungsi psikologis menjadi rekonstruksi aktivitas psikologis yang

berdasarkan operasi simbol-simbol. Toomela (1996, h. 295) memberikan definisi internalisasi sebagai dimana dua mekanisme yang berbeda dari proses informasi, yaitu berpikir non-verbal (sensori) dan bahasa konvensional, yang berbeda dalam proses alami perkembangan kemudian disatukan dengan struktur mental yang baru. Hasil dari internalisasi adalah perkembangan mediasi semiotical, operasi dari mental “kebudayaan”.

Proses belajar yang kedua adalah proses sosialisasi yang berkaitan belajar kebudayaan dalam hubungannya dengan sistem sosial. Di dalam proses sosialisasi, individu akan belajar pola-pola tindakan dalam interaksi dengan banyak individu lain di sekelilingnya yang mempunyai peran sosial yang berbeda-beda (Koentjaraningrat, 1990, h. 229). Berry, dkk (1999, h. 34) menyatakan bahwa proses sosialisasi adalah proses pembentukan individu dengan cara sengaja melalui cara-cara pembelajaran.

Proses enkulturasi adalah sebuah pelingkupan budaya terhadap individu yang melibatkan orangtua, orang dewasa lain, dan teman sebaya, dimana pengaruhnya dapat membatasi, membentuk, atau mengarahkan individu yang sedang berkembang (Berry, dkk, 1999, h. 34). Individu mempelajari dan menyesuaikan dirinya dengan adat istiadat, sistem, norma, dan peraturan-peraturan yang hidup dalam kebudayaannya (Koentjaraningrat, 1990, h. 229). Individu mempelajari perilaku di lingkungannya kemudian dia menginternalisasi apa yang didupatkannya ke dalam dirinya. Norma, sikap, atau ada istiadat tersebut ada yang secara tidak sengaja diajarkan di lingkungan keluarga, sekolah, atau lingkungan luar lainnya.

Proses sosialisasi dan enkulturasi erat kaitannya dengan pewarisan budaya yang dikemukakan Cavalli-Sforza & Feldman (dalam Berry, dkk, 1999, h. 32). Pewarisan budaya yang melibatkan sosialisasi dan enkulturasi adalah pewarisan budaya tegak dan mendatar. Pewarisan budaya tegak melibatkan pewarisan nilai, ketrampilan, keyakinan, motif budaya dari orangtua kepada anak-anaknya. Pewarisan mendatar melibatkan pengaruh teman sebaya semasa perkembangan individu. Pewarisan budaya yang lain adalah pewarisan budaya miring yang melibatkan peran orang dewasa lain dan lembaga-lembaga lain (Berry, dkk, 1999, h. 33).

C. Teori Perkembangan Karir John Holland

Ada beberapa teori perkembangan yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya, Teori perkembangan karir dari Eli Ginzberg, teori konsep diri tentang karir dari Donald Super, dan teori tipe kepribadian dari John Holland. Teori perkembangan karir yang akan diulas di sini adalah teori tipe kepribadian dari John Holland karena lebih sesuai dengan topik penelitian.

Menurut Holland (Santrock, 2001, h. 94), ada hubungan atau keterkaitan antara tipe kepribadian dengan pemilihan karir seseorang. Holland percaya bahwa ketika individu bisa menemukan pekerjaan yang cocok dengan kepribadiannya, kemungkinan mereka akan lebih menikmati pekerjaannya dan bertahan lebih lama daripada rekan kerja yang pekerjaannya tidak cocok dengan kepribadiannya. Ada enam tipe kepribadian dasar yang dibuat oleh Holland yang berkaitan dengan pemilihan karir, yaitu: realistik, investigatif, artistik, sosial, wiraswasta, dan

konvensional. Holland sendiri menyatakan bahwa jarang seorang individu yang murni masuk tipe tertentu, dan sebagian besar orang adalah kombinasi dari dua atau tiga tipe.

Berikut ini adalah penjelasan untuk masing-masing tipe kepribadian (Holland dalam Santrock, h. 95).

1. Realistik

Individu dengan tipe kepribadian realistik memiliki minat pada pekerjaan yang di luar ruangan dan bekerja dalam kegiatan-kegiatan manual. Mereka kurang suka bersosialisasi, menyukai bekerja sendiri, atau dengan orang yang bertipe sama. Tipe pekerjaan yang biasanya dipilih oleh individu dengan tipe realistik adalah buruh, petani, sopir truk, ahli mesin, dan pekerja konstruksi.

2. Investigatif

Individu dengan tipe investigatif lebih tertarik pada gagasan daripada orang, tidak menyukai hubungan sosial, dipandang sebagai penyendiri dan sangat cerdas. Sebagian besar dari profesi intelektual yang berorientasi ilmiah termasuk dalam kategori ini.

3. Artistik

Individu tipe artistik memiliki orientasi kreatif, senang mengekspresikan ide-idenya dengan cara baru, menghargai kebebasan, kadang mengalami kesulitan dalam hubungan interpersonal, dan kurang menyukai konformitas. Tipe pekerjaan artistik tidak sebanyak individu yang termasuk di dalamnya, oleh karena itu tipe pekerjaan ini kadang hanya dijadikan pengisi

waktu luang oleh beberapa individu.

4. Sosial

Individu dengan tipe kepribadian sosial lebih berorientasi bekerja untuk orang lain, suka menolong, lebih tertarik kepada orang daripada tujuan intelektual, dan memiliki hubungan interpersonal yang baik. Tipe pekerjaan yang cocok dengan individu tipe sosial adalah pengajar, pekerja sosial, konseling, dan sebagainya.

5. Wiraswasta

Tipe wiraswasta mempunyai ciri individu yang lebih berorientasi pada orang, cenderung mendominasi orang lain, pandai mengatur kerja orang lain terutama untuk mencapai tujuannya, dan memiliki kemampuan persuasi yang cukup baik. Tipe pekerjaan yang cocok adalah tenaga penjualan, bidang manajemen, dan politik.

6. Konvensional

Individu dengan tipe konvensional biasanya berfungsi baik dalam pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan terstruktur, berhubungan dengan angka-angka, lebih menyukai tugas administrasi, tidak suka mengerjakan ide orang lain, dan biasanya tidak membutuhkan posisi tinggi dalam pekerjaannya. Tipe pekerjaan yang sesuai adalah *teller* bank, sekretaris, dan pengetik dokumen.

D. Pegawai Negeri Sipil (PNS)

1. Definisi Pegawai Negeri dan Pegawai Negeri Sipil

Peraturan yang mengatur masalah kepegawaian negeri adalah UU No. 8 tahun 1974. Kemudian, dibuatlah UU No. 43 tahun 1999 yang mengatur beberapa perubahan pokok-pokok kepegawaian dalam UU sebelumnya. Dalam UU No. 43 tahun 1999 pasal 1 ayat (1) (2000, h. 13), disebutkan bahwa yang dimaksud dengan pegawai negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Definisi itu dapat diperinci dalam empat pokok sebagai berikut, yaitu:

memenuhi syarat-syarat yang ditentukan,
 diangkat oleh pejabat yang berwenang,
 diserahi tugas dalam sesuatu jabatan negeri,
 digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tidak semua orang yang bekerja dalam jabatan negeri atau menurut istilah umum pada suatu kantor pemerintah adalah pegawai negeri (Djarmika & Marsono, 1995, h. 10). Dalam UU No. 43 tahun 1999 (2000, h. 13 - 14) pasal 1 juga dijelaskan pengertian jabatan negeri, jabatan struktural dan jabatan organik. Jabatan negeri adalah jabatan dalam bidang eksekutif yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan, termasuk di dalamnya jabatan dalam kesekretariatan lembaga tertinggi atau tinggi negara, dan

kepaniteraan pengadilan. Jabatan karier adalah jabatan struktural dan fungsional yang hanya dapat diduduki PNS setelah memenuhi syarat yang ditentukan. Jabatan organik adalah jabatan negeri yang menjadi tugas pokok pada suatu satuan organisasi pemerintah.

Dalam birokrasi pemerintah dikenal jabatan karier, yakni jabatan dalam lingkungan birokrasi yang hanya dapat diduduki oleh PNS. Jabatan karir dapat dibedakan menjadi 2, yaitu:

- a. Jabatan struktural: yaitu jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi. Kedudukan jabatan struktural bertingkat-tingkat dari tingkat yang terendah (eselon IV/b) hingga yang tertinggi (eselon IV/a). Contoh jabatan struktural di PNS Pusat adalah: Sekretaris Jenderal, Direktur Jenderal, Kepala Biro, dan Staf Ahli. Sedangkan contoh jabatan struktural di PNS Daerah adalah: [sekretaris daerah](#), kepala dinas/badan/kantor, kepala bagian, kepala bidang, kepala seksi, [camat](#), sekretaris camat, [lurah](#), dan sekretaris lurah.
- b. Jabatan fungsional: yaitu jabatan yang tidak secara tegas disebutkan dalam struktur organisasi tetapi dari sudut pandang fungsinya diperlukan oleh organisasi, misalnya: [guru](#), [dosen](#), [dokter](#), [perawat](#), [bidan](#), apoteker, peneliti, perencana, pranata komputer, dan [statistisi](#).

2. Jenis-jenis Pegawai Negeri Sipil

Jenis-jenis pegawai negeri diatur dalam pasal 2 UU No. 43 tahun 1999 (2000, h. 14). Pegawai negeri terdiri atas: PNS (Pegawai Negeri Sipil), anggota TNI, dan anggota Kepolisian Negeri RI. Pada pasal 2 ayat (2)

dijelaskan bahwa PNS terdiri atas PNS pusat dan PNS daerah. PNS pusat adalah PNS yang gajinya dibebankan pada APBN dan bekerja pada departemen, lembaga pemerintah non departemen, kesekretariatan lembaga tertinggi/tinggi negara, instansi vertikal di daerah provinsi/kabupaten/kota, kepaniteraan pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara (2000, h. 30). PNS daerah adalah PNS daerah provinsi/kabupaten/kota yang gajinya dibebankan pada APBD dan bekerja pada pemerintah daerah atau dipekerjakan di luar instansi induknya.

Ada istilah lain yang berkaitan dengan pegawai negeri, yaitu pegawai tidak tetap. Pegawai tidak tetap adalah pegawai yang diangkat oleh pejabat berwenang untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Pegawai tidak tetap tidak berkedudukan sebagai pegawai negeri (2000, h. 30). Jadi, tidak semua yang bekerja dalam kantor pemerintahan adalah pegawai negeri.

Ada beberapa jenis pekerja lain yang bekerja untuk negara, pemerintah dan masyarakat namun mereka tidak termasuk dalam pegawai negeri. Golongan-golongan tersebut antara lain: pejabat negara, pegawai dengan ikatan dinas berdasarkan ketentuan-ketentuan dalam Kitab Undang-undang Hukum Sipil, pegawai dengan ikatan dinas untuk waktu terbatas, pegawai bulanan menurut pasal 20 ayat (2) PGPS – 1968, pegawai desa, dan pegawai perusahaan umum (Djarmika & Marsono, 1995, h. 17). Golongan tersebut menduduki jabatan negeri dan menjalankan pemerintahan dan pembangunan

sama seperti pegawai negeri, hanya saja tidak termasuk sebagai pegawai negeri.

3. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil

Pada pasal 3 UU No. 43 tahun 1999 (2000, h. 15) dijelaskan mengenai kedudukan pegawai negeri. Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Pegawai negeri juga harus netral dari semua pengaruh golongan dan parpol serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai negeri juga dilarang menjadi anggota parpol.

Kewajiban yang berhak diperoleh pegawai negeri diatur dalam pasal 7 UU No. 43 tahun 1999 (2000, 15). Pada pasal 7 ayat (1) disebutkan bahwa setiap Pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya. Pada ayat (2) disebutkan bahwa gaji yang diterima oleh pegawai negeri ini harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraannya. Selain itu, pada pasal 22 (2000, h. 19) dituliskan bahwa untuk kepentingan pelaksanaan tugas kedinasan dan dalam rangka pembinaan PNS dapat diadakan perpindahan jabatan, tugas, dan atau wilayah kerja. Pasal ini mengatur kewajiban yang harus dilakukan oleh pegawai negeri.

4. Hak-hak Pegawai Negeri Sipil

Salah satu hal yang paling sering dijadikan alasan bagi kebanyakan

orang dalam memilih pekerjaan sebagai pegawai negeri adalah karena adanya pemberian hak-hak yang cukup menguntungkan. Dalam UU No. 8 tahun 1974 (Djarmika & Marsono, 1995, h. 99) diatur mengenai hak-hak pegawai negeri. Beberapa hak yang dianggap menguntungkan adalah sistem penggajian yang pasti setiap bulannya, pemberian bermacam-macam tunjangan, fasilitas kenaikan pangkat, pemberian kesempatan cuti, dan pemberian jaminan hari tua. Pemberian uang pensiun akan lebih dibahas pada usaha kesejahteraan pegawai.

Sistem penggajian pegawai negeri seperti yang diatur dalam UU No.8 tahun 1974 adalah sistem gabungan antara sistem skala tunggal dan skala ganda (Djarmika & Marsono, 1995, h. 99). Pemberian gaji kepada pegawai negeri tidak hanya didasarkan bahwa kepada pegawai yang berpangkat sama diberikan gaji yang sama (menurut skala tunggal), tetapi juga didasarkan pada sifat pekerjaan yang dilakukan, prestasi kerja yang dicapai, dan beratnya tanggung jawab yang dipikul dalam melaksanakan tugas pekerjaan itu (menurut sistem skala ganda). Sistem penggajian pegawai negeri yang berlaku adalah bahwa kepada pegawai yang berpangkat sama diberikan gaji pokok yang sama, dan juga diberikan tunjangan kepada pegawai yang melakukan pekerjaan tertentu yang sifatnya memerlukan pemusatan perhatian dan pengorbanan tenaga secara terus menerus.

Dalam pasal 7, seperti yang telah disebutkan, setiap pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Penghasilan yang akan diterima pegawai negeri terdiri atas gaji

pokok ditambah dengan tunjangan-tunjangan, dikurangi dengan pemotongan-pemotongan tertentu masing-masing sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku (Djarmika & Marsono, 1995, h. 99).

Pemberian gaji pokok kepada pegawai negeri yang diangkat dalam suatu pangkat tertentu diberikan gaji pokok berdasarkan golongan/ruang yang ditetapkan untuk pangkat itu, sesuai dengan masa kerja ia miliki. Pemberian gaji sesuai pangkat ini memungkinkan seseorang untuk mendapatkan kenaikan gaji sesuai dengan kenaikan pangkatnya. Hal inilah yang juga dipertimbangkan seseorang dalam memilih untuk menjadi pegawai negeri.

Kenaikan gaji PNS diatur dalam Bab III, pasal 11 s.d. pasal 14 PP No. 7 tahun 1977 (Djarmika & Marsono, 1995, h. 106). Kenaikan gaji PNS terdiri atas kenaikan gaji berkala dan kenaikan gaji istimewa. Kenaikan gaji berkala diberikan kepada PNS apabila telah memenuhi syarat-syarat telah mencapai masa kerja golongan yang ditentukan untuk kenaikan gaji berkala dan mendapat penilaian rata-rata “cukup” dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan berdasarkan PP No. 10 tahun 1979. Kenaikan gaji istimewa diberikan sebagai penghargaan kepada PNS yang menurut daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan menunjukkan nilai “amat baik” sehingga ia patut dijadikan teladan, dengan memajukan saat kenaikan gaji berkala selanjutnya, selama pegawai dimaksud dalam pangkat yang dijabatnya pada saat pemberian kenaikan gaji istimewa.

Hak kedua yang didapatkan pegawai negeri adalah tunjangan. Tidak semua tempat bekerja menjamin pemberian tunjangan seperti PNS. Kepada

PNS diberikan tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, dan beberapa tunjangan lain (Djarmika & Marsono, 1995, h. 111). Tunjangan keluarga terdiri atas tunjangan suami/istri dan tunjangan anak. Pemberian tunjangan keluarga ini sudah diatur, baik dalam segi persentase besarnya tunjangan maupun syarat lain, seperti pekerjaan pasangan (suami/istri), usia anak, status anak, dan jumlah anak yang jadi tanggungan.

Tunjangan jabatan (Djarmika & Marsono, 1995, h. 112 – 126) diberikan kepada PNS yang memegang jabatan struktural dan jabatan penting lainnya yang mengakibatkan para pejabatnya memikul tanggung jawab yang berat. Jenis dari tunjangan jabatan ini antara lain: tunjangan jabatan struktural, tunjangan jabatan bidang pendidikan, tunjangan tugas belajar pada Fakultas Pascasarjana, tunjangan jabatan tenaga kesehatan, tunjangan jabatan penatar, tunjangan bahaya nuklir, tunjangan jabatan pengamat gunung berapi, tunjangan jabatan pengamanan dan penyelamatan pelayaran, tunjangan jabatan hakim pada peradilan agama, tunjangan jabatan hakim dan panitera pada peradilan tata usaha negara, tunjangan jabatan jaksa, tunjangan jabatan peneliti, tunjangan jabatan persandian, tunjangan mahkamah pelayaran, tunjangan jabatan BPK, tunjangan jabatan bagi jabatan pimpinan pada pengurus Korpri, tunjangan bagi PNS yang memegang jabatan tertentu, tunjangan jabatan kesyahbandaran, tunjangan jabatan Widyaiswara.

Tunjangan lain-lain (Djarmika & Marsono, 1995, h. 127) yang akan diperoleh oleh pegawai negeri selama mereka masih menjabat sebagai pegawai negeri antara lain: tunjangan pangan, tunjangan cacat, dan bantuan

kematian. Syarat dan ketentuan berlakunya tunjangan dan bantuan tersebut sudah diatur dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hak yang didapatkan oleh pegawai negeri yang berikutnya adalah kenaikan pangkat. Pemberian kenaikan pangkat dilaksanakan berdasarkan sistem kenaikan pangkat reguler dan kenaikan pangkat pilihan (Djarmika & Marsono, 1995, h. 133). Kenaikan pangkat reguler merupakan hak, oleh sebab itu jika ada seorang PNS yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan tanpa terikat jabatannya dapat dinaikkan pangkatnya, kecuali apabila ada alasan-alasan yang sah untuk menundanya. Kenaikan pangkat pilihan bukan merupakan hak, tetapi merupakan kepercayaan dan penghargaan kepada PNS yang telah menunjukkan prestasi kerja yang tinggi yang diberikan kepada PNS yang memegang jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan.

Selain itu, ada juga beberapa fasilitas kenaikan pangkat yang bisa didapatkan ketika menjadi pegawai negeri (Djarmika & Marsono, 1995, h. 137 – 141). Kenaikan pangkat istimewa adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada PNS yang menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya, atau menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara. Kenaikan pangkat pengabdian adalah PNS yang telah mencapai batas usia pensiun yang akan berhenti dengan hormat dengan hak pensiun, dapat dinaikkan pangkatnya lebih tinggi. Kenaikan pangkat anumerta yaitu PNS yang tewas dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi secara anumerta yang mulai berlaku pada tanggal tewasnya PNS yang bersangkutan dan keputusan

kenaikan pangkat anumerta dimaksud diusahakan sebelum PNS yang tewas itu dikebumikan. Tiga jenis kenaikan pangkat yang lain, yaitu: kenaikan pangkat dalam tugas belajar, kenaikan pangkat selama dalam penugasan, dan kenaikan pangkat sebagai penyesuaian ijazah.

Pemberian cuti merupakan salah satu hak yang didapatkan oleh pegawai negeri. Cuti adalah tidak masuk bekerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu untuk menjamin kesegaran jasmani dan rohani serta kepentingan pegawai negeri (Djatmika & Marsono, 1995, h. 146). Menurut PP No. 24 tahun 1976, cuti PNS terdiri atas: cuti tahunan, cuti besar, cuti sakit, cuti bersalin, cuti karena alasan penting, dan cuti di luar tanggungan negara. Segala syarat telah ditetapkan dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Salah satu hal yang dijadikan alasan seseorang memilih menjadi PNS adalah karena adanya jaminan kelanggengan pekerjaannya. Ada anggapan bahwa menjadi tidak akan terkena risiko dipecat dari pekerjaannya kecuali jika masa pensiunnya tiba. Anggapan ini tidak bisa dibenarkan karena sebenarnya telah diatur dalam pasal 23 dan pasal 24 UU No. 8 tahun 1974 bahwa ada beberapa jenis pemberhentian PNS dari pekerjaannya. Pasal ini kemudian telah diubah dalam UU No. 43 tahun 1999.

Beberapa hal yang bisa menjadi alasan pemberhentian seorang pegawai negeri yaitu: pemberhentian atas permintaan sendiri, telah mencapai usia tertentu, telah meninggal dunia, adanya penyederhanaan organisasi pemerintah, tidak cakap secara jasmani atau rohani, melanggar sumpah/ janji atau peraturan disiplin, dihukum berdasar keputusan pengadilan, melakukan

penyelewengan terhadap ideologi negara, Pancasila, UUD 1945, atau terlibat dalam kegiatan yang menentang negara dan pemerintah, dan dikenakan tahanan sementara oleh yang berwajib (Djarmika & Marsono, 1995, 199). Selain itu, jenis pemberhentian ini juga dibagi menjadi dua, yaitu pemberhentian dengan hormat dan pemberhentian dengan tidak hormat. Jadi, kelanggaran pekerjaan sebagai PNS memang akan terus didapat asalkan individu tidak melakukan pelanggaran yang bisa menyebabkan diberhentikan dari pekerjaannya.

5. Usaha Kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil

Usaha kesejahteraan pegawai negeri diatur dalam pasal 32 UU No. 43 tahun 1999 (2000, h. 32). Usaha kesejahteraan PNS diselenggarakan untuk meningkatkan kegairahan bekerja. Usaha kesejahteraan tersebut meliputi program pensiun dan tabungan hari tua, asuransi kesehatan, tabungan pemerintah, dan asuransi pendidikan bagi putra putri PNS. Satu hal yang perlu diperhatikan adalah PNS masih mempunyai kewajiban untuk membayar iuran setiap bulan dari penghasilannya. Sementara itu, untuk program pensiun dan asuransi kesehatan, Pemerintah menanggung subsidi dan iuran. Usaha kesejahteraan yang lain adalah bantuan kematian yang diberikan kepada keluarga atau ahli waris PNS yang meninggal dunia. Pada penjelasan pasal 23 ayat (1) disebutkan bahwa PNS yang diberhentikan dengan hormat tetap menerima hak-hak kepegawaian sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku antara lain hak pensiun dan tabungan hari tua.

E. Komunitas Koja Semarang

1. Sejarah komunitas Koja

Komunitas Koja di Semarang berawal di sebuah jalan dengan nama Pekojan. Tapi, sekarang daerah Pekojan ini sekarang merupakan salah sebuah pusat perdagangan paling ramai yang dihuni oleh penduduk keturunan Tionghoa (Suud dalam Muhammad, 1999, h. 237). Suud (Muhammad, 1999, h. 239) menyebutkan bahwa kepindahan penduduk Koja dari tepian jalan Pekojan diperkirakan sudah cukup lama. Namun, tanda-tanda bahwa mereka pernah menempati “jalur ramai” tersebut terlihat dari masih terdapatnya beberapa musholla di belakang kawasan tersebut. Satu-satunya pusat kegiatan umat Islam keturunan Koja yang telah ada pada masa lampau di kawasan komunitas Koja di sekitar jalan Pekojan di Semarang sepertinya justru terletak di sebuah masjid kuno di jalan Petolongan. Hal ini menunjukkan bahwa kemungkinan besar orang-orang Koja itu tidak pernah mendiami alur Pekojan secara penuh pada masa lampau. Rata-rata anggota komunitas Koja ternyata mendiami kampung-kampung yang ada di jalan-jalan besar seperti Mataram dan Dr. Cipto.

Ada dua kata kunci yang dikaitkan dengan asal usul keturunan Koja, yaitu *Gujarat* dan *Koja*. Agama Islam di Indonesia dibawa oleh para pedagang Gujarat, yang terletak di pantai barat India, sambil melaksanakan peranan mereka sebagai pedagang yang melayari pantai-pantai laut India sampai ke kepulauan Nusantara. Sejak itu, maka Islam pun mulai dipeluk oleh penduduk Indonesia, sementara para pedagang Gujarat mulai menyenangi perempuan-

perempuan Indonesia untuk dijadikan istrinya (Suud dalam Muhammad, 1999, h. 241).

Menurut Satish C. Misra (dikutip dalam Muhammad, 1999, h. 241 – 242), seorang peneliti komunitas Koja, jelas dinyatakan bahwa komunitas Koja (Khojah) merupakan salah satu dari puluhan masyarakat muslim yang tinggal di Gujarat. Oleh karena itu, kemungkinan komunitas Koja yang ada di Indonesia merupakan keturunan komunitas Khojah yang mendiami kota pelabuhan Gujarat di India Barat Daya itu cukup besar. Ada beberapa pihak yang meragukan pendapat tersebut karena komunitas Koja di Indonesia bukan penganut mazhab Syiah seperti komunitas Khojah Gujarat (Suud dalam Muhammad, 1999, h. 243).

Sebuah skripsi berbahasa ganda (Sansekerta dan Arab) tahun 662 H justru menyebutkan hal lain lagi. Suud (Muhammad, 1999, h. 244) menyebutkan bahwa dalam skripsi tersebut dituliskan bahwa putra keluarga Khojah, yaitu Nakhu Noradina Piroja, justru tanah airnya dikaitkan dengan Irak. Namun, pendapat ini kurang begitu diperhatikan karena menurut sumber yang lain dinyatakan bahwa komunitas Koja di Indonesia benar berasal dari Gujarat India dan mengalami proses asimilasi dengan penduduk lokal Indonesia sehingga mazhab yang dianut pun bukan lagi mazhab Syiah.

Abu Suud (Muhammad, 1999, h. 242) menyebutkan bahwa ada 3 ciri utama yang ada pada komunitas Koja dan Khojah yang menguatkan asosiasi sejarah di atas. Pertama ialah bahwa kedua kelompok masyarakat tersebut mempunyai jiwa pedagang. Kedua yaitu keduanya merupakan kelompok

masyarakat Muslim, yang menurut tesis Clifford Geertz disebut sebagai varian santri. Ketiga, disebutkan bahwa keduanya memiliki panggilan jiwa sebagai da'i atau penyiara agama Islam. Ada 69 jenis masyarakat muslim yang mendiami kota dagang Gujarat, yang berasal dari berbagai negeri-negeri di India sendiri, dan 2 kelompok masyarakat muslim yang dianggap paling besar di Gujarat adalah komunitas Bohra dan Khojah.

2. Deskripsi komunitas Koja

Komunitas Koja, seperti yang telah disebutkan, dulunya tinggal di kawasan Pekojan di Semarang. Namun, sekarang mereka lebih banyak menempati kampung-kampung kecil di sepanjang jalan Mataram dan Dr. Cipto. Di Pekalongan dan Tegal juga terdapat komunitas ini dan mereka lebih dikenal dengan istilah “encik” dan menempati beberapa bagian tertentu kota (Suud dalam Muhammad, 1999, h. 237 – 239).

Abu Suud (Muhammad, 1999, h. 239) menyatakan bahwa jika dilihat secara sepintas, tampang orang-orang Koja akan mudah dikenali karena mirip dengan penduduk keturunan Arab. Wajah mereka memang mirip, namun tetap ada perbedaannya karena orang Koja bukan keturunan Arab. Bagi kebanyakan orang akan sulit untuk membedakan keduanya dan orang Koja sering disebut orang Arab. Orang Koja sendiri mampu untuk membedakan mana yang keturunan Arab dan mana yang keturunan India hanya dari melihat ciri fisiknya.

Di Semarang, penduduk keturunan Koja akan banyak ditemui jika berbelanja ke Pasar Johar. Kebanyakan di antara mereka melakukan bisnis

arloji, kacamata, sarung, peci, dan sebagainya. Ada juga yang menjadi dokter, maupun mencari kerja di bidang pelayanan sosial yang lain (Suud dalam Muhammad, 1999, h. 239).

Hampir tidak dapat ditemui kemungkinan penduduk keturunan Koja memeluk agama selain Islam di dalam kehidupan keagamaan. Penduduk keturunan Koja menggunakan bahasa Indonesia, baik dalam pergaulan keluarga maupun di luar keluarga dalam kehidupannya sehari-hari. Ini merupakan salah satu ciri kebudayaan mereka, yaitu bahwa kelompok etnik ini lebih bersifat metropolit bahkan kosmopolit, yang berarti tidak menunjukkan sifat kedaerahan (Suud dalam Muhammad, 1999, h. 240).

Tidak jarang juga dalam hubungan bisnis maupun hubungan sehari-hari, orang Koja menggunakan campuran bahasa Indonesia dan bahasa “ibu”. Bahasa dan logat yang digunakan sekilas mirip dengan orang Tionghoa yang ada di Semarang. Salah satu penyebabnya kemungkinan adalah dekatnya letak tempat tinggal sehingga sering dan mudah dalam berinteraksi dengan orang Tionghoa. Bahasa Arab juga sering digunakan oleh orang Koja karena mayoritas mereka bersekolah di sekolah Islam yang mengajarkan bahasa Arab. Bahasa Jawa juga sering digunakan meskipun bukan bahasa Jawa *krama* (Suud dalam Muhammad, 1999, h. 245).

Kadar integritas orang Koja dengan kelompok pribumi, dalam hal ini komunitas Jawa sangat tinggi. Sekarang ini sudah tidak ada lagi kesadaran eksklusifisme terhadap kelompok Koja ini. Orang Jawa, khususnya orang Semarang hanya menganggap bahwa mereka adalah “wong sabrang”. Orang

Koja dianggap orang keturunan luar negeri atau biasanya disebut orang “Indo” (Suud dalam Muhammad, 1999, h. 240).

Menurut Abu Suud (Muhammad, 1999, h. 240 – 241) ada beberapa ciri lain yang melekat pada kelompok Koja, yaitu kecenderungan mereka dalam memberikan nama bagi anak-anak. Mereka memberikan nama dari bahasa Arab atau lebih dikenal dengan nama-nama santri bagi anak-anak mereka. Kebanyakan dari mereka memilih nama-nama sederhana, seperti: Abdullah, Salim, Mahmud, Zaenal, Muhammad, Fatimah, Maryam, Marhamah, Nurhuda, dan nama sejenis lainnya. Nama-nama tersebut tidak diberi nama keluarga seperti yang biasa digunakan dalam keluarga Arab. Jika sudah mengetahui nama, maka akan mudah bagi orang lain untuk mengetahui siapa yang orang Koja yang siapa yang orang Arab.

F. Wirausaha

1. Pengertian wirausaha

Wiraswasta dan wirausaha diartikan sebagai dua kata yang bermakna sama. Secara harfiah, kedua kata tersebut mempunyai asal kata yang berbeda. Wiraswasta berasal dari kata *wira*, *swa*, dan *sta*. *Wira* artinya utama, gagah, luhur, berani, teladan, atau pejuang, sedangkan *swa* berarti sendiri, dan *sta* berarti berdiri. Jika dirangkai, maka wiraswasta berarti pejuang yang menjadi teladan dengan berdiri di atas kemampuannya sendiri. Wirausaha terdiri atas

dua kata, yaitu *wira* dan *usaha*. Wira memiliki arti sama seperti yang telah disebutkan, sedangkan usaha berarti kegiatan yang dilakukan terus menerus dalam mengelola sumber daya untuk menghasilkan barang atau jasa yang akan dijual untuk mendapatkan keuntungan. Jadi, kata wirausaha dapat diartikan sebagai pejuang yang menjadi teladan dalam bidang usaha (Anoraga & Sutantoko, 2002, h. 137).

Ada banyak pengertian wirausaha yang dikemukakan oleh para tokoh. Menurut Skinner (dikutip dalam Anoraga & Sutantoko, 2002, h. 138), wirausaha merupakan seseorang yang mengambil risiko yang diperlukan untuk mengorganisasikan dan mengelola suatu bisnis dan menerima imbalan/balas jasa berupa profit finansial maupun nonfinansial. Meredith (dikutip dalam Anoraga & Sutantoko, 2002, h. 137) juga memberikan pengertian wirausaha, yaitu orang-orang yang mempunyai kemampuan melihat dan menilai kesempatan-kesempatan bisnis; mengumpulkan sumber-sumber daya yang dibutuhkan guna mengambil keuntungan daripadanya serta mengambil tindakan yang tepat, guna memastikan kesuksesannya. Seorang wirausaha harus berani dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan usahanya, agar usahanya terus maju dan berkembang. Mereka adalah orang-orang yang berani dalam berbisnis dan selalu memikirkan untung-rugi dari keputusan bisnis yang telah diambilnya. Keuntungannya bisa berupa materi (uang atau barang) dan juga non materi (penghargaan, pujian).

Anoraga & Sutantoko (2002, h. 138) menyebutkan bahwa seorang wirausaha harus memiliki jiwa atau semangat kewirausahaan. Jadi seorang

yang dikatakan wirausaha, dapat mengidentifikasi atau menilai peluang apa yang menguntungkan dan dia bisa mengembangkan peluang itu menjadi konsep baru dan mungkin saja menjadi bisnis yang baru pula. Pengertian wirausaha dapat disimpulkan sebagai seseorang yang merupakan teladan atau pelopor atau pendiri dalam bidang bisnis/usaha karena memiliki dan mengamalkan jiwa kewirausahaan.

2. Keuntungan berwirausaha

Setiap orang tertarik pada kewirausahaan karena adanya berbagai imbalan yang kuat. Ada beberapa imbalan atau keuntungan yang bisa didapatkan bila berwirausaha (Longenecker, dkk, 2001, h. 7 – 8), yaitu:

a. Imbalan berupa laba

Hasil finansial dari bisnis apapun harus dapat mengganti kerugian waktu dan dana sebelum laba yang sebenarnya dapat direalisasikan. Wirausaha mengharap hasil yang tidak hanya mengganti kerugian waktu dan uang yang mereka investasikan, tapi juga memberikan imbalan yang pantas bagi risiko dan inisiatif yang mereka ambil dalam mengoperasikan bisnis mereka sendiri. Imbalan berupa laba adalah motivasi yang lebih kuat bagi wirausaha tertentu. Bagi orang lain laba juga adalah salah satu cara untuk mempertahankan nilai perusahaan. Kebanyakan wirausaha puas dengan laba yang pantas. Laba memang diperlukan bagi kelangsungan hidup perusahaan.

b. Imbalan berupa kebebasan

Kebebasan untuk menjalankan secara bebas perusahaannya merupakan imbalan lain bagi seorang wirausaha. Banyak orang yang mempunyai keinginan kuat untuk membuat keputusan sendiri, mengambil risiko dan memungut imbalan yang ada, termasuk wirausaha. Beberapa wirausaha menggunakan kebebasannya untuk menyusun kehidupan dan perilaku kerja pribadinya secara fleksibel. Wirausaha pada umumnya menghargai kebebasan yang ada dalam karir kewirausahaan. Mereka dapat mengerjakan urusan mereka dengan caranya sendiri, memungut labanya sendiri, dan mengatur jadwalnya sendiri. Banyak juga wirausaha yang bekerja keras berjam-jam lamanya tetapi mereka tetap mendapatkan kepuasan dari keputusan yang mereka buat sendiri.

c. Imbalan berupa kepuasan

Wirausaha sering menyatakan kepuasan yang didapatkan dalam menjalankan bisnisnya sendiri. Kenikmatan yang didapatkan mungkin berasal dari kebebasannya, tapi kenikmatan tersebut juga merefleksikan pemenuhan kerja pribadi pemilik pada barang dan jasa perusahaan. Banyak perusahaan yang dikelola oleh wirausaha tumbuh menjadi besar, tetapi ada perusahaan yang relatif tetap berskala kecil yang juga bisa dikatakan sukses.

3. Tantangan wirausaha

Keuntungan yang didapatkan oleh wirausaha memang cenderung menggiurkan tetapi ada biaya yang berhubungan dengan kepemilikan bisnis

yang juga menjadi beban (Longenecker, dkk, 2001, h. 9). Seorang wirausaha akan menghadapi tantangan dalam berwirausaha bahkan saat akan mulai mengoperasikan bisnisnya, yaitu mereka harus bekerja keras dan menuntut kekuatan emosi. Wirausaha mengalami tekanan pribadi seperti saat mereka harus menyita banyak waktu dan tenaga untuk mengurus bisnisnya. Tantangan lain dalam berwirausaha yaitu kemungkinan gagal dalam berbisnis. Tidak ada jaminan kesuksesan dalam berwirausaha. Tantangan berupa kerja keras, tekanan emosional, dan fisik akan membutuhkan komitmen dan pengorbanan tinggi seorang wirausaha jika mengharapkan untuk mendapatkan keuntungan.

G. Kerangka Berpikir Peneliti

Berdasarkan teori-teori di atas, maka peneliti membuat kerangka atau alur berpikir sebagai berikut. Orang Kojas adalah salah satu komunitas WNI keturunan India yang berasal dari Gujarat. Profesi nenek moyang mereka secara turun temurun adalah berwirausaha atau berdagang. Selain itu, mereka juga sebagai pendakwah agama. Kebanyakan di antara mereka melakukan bisnis arloji, kacamata, sarung, peci, dan sebagainya (Suud dalam Muhammad, 1999, h. 239).

Perkembangan manusia dalam hidupnya tidak lepas dari pengaruh biologis/genetis dan lingkungan di sekitarnya. Super & Harkness (Dayakisni & Yuniardi, 2004, h. 134) menyatakan bahwa perkembangan manusia tidak dapat dilepaskan dari konteks sosiokultural, yang meliputi: konteks fisik dan lingkungan sosial dimana anak itu hidup dan tinggal, praktik pendidikan dan pengasuhan anak, dan karakteristik psikologis orangtua. Begitu juga dengan komunitas Kojas.

Sejak kecil, anak-anak dari keluarga Koja sudah dididik untuk berwirausaha atau berdagang. Dalam kasus ini, ada proses belajar berupa pewarisan tegak dari orangtua kepada anak tentang nilai-nilai wirausaha (Cavalli-Sforza & Feldman dalam Berry, dkk, 1999, h. 32). Dengan demikian, nilai-nilai wirausaha pun lama kelamaan akan terinternalisasi dalam diri anak (Koentjaraningrat, 1990, 228 – 229). Selain pengaruh orangtua, ada juga pengaruh orang dewasa lain di sekitar anak Koja yang memang kental dengan nuansa wirausaha.

Setiap orang lahir dengan bakat dan kepribadian yang berbeda. Tidak setiap orang Koja dilahirkan dengan bakat untuk menjadi wirausaha. Menurut John Holland (Santrock, 2001, h. 94), ada hubungan atau keterkaitan antara tipe kepribadian dengan pemilihan karir seseorang. Ada beberapa di antara orang Koja yang sudah dibekali dengan nilai-nilai wirausaha sejak kecil namun kurang cocok bila berdagang. Selain karena kurangnya bakat dalam berdagang, ada hal lain yang juga bisa ikut berpengaruh, yaitu pengaruh teman sebaya yang ditemui ketika seseorang mulai bersekolah. Pewarisan mendatar (Berry, dkk, h. 32) berlaku dalam proses belajar yang dialami orang Koja ini.

Orang Koja yang mulai beranjak dewasa mulai mencoba (*trial*) untuk berwirausaha. Namun, tidak semua usaha dagang yang dilakukan itu berhasil/sukses (*error*). Efek yang kurang memuaskan ini membuat beberapa orang Koja memutuskan untuk mencoba mencari pekerjaan di bidang lain yang lebih sesuai dengan kepribadian dan bakatnya. Dengan demikian, ada proses belajar sesuai dengan hukum efek dan *trial and error* yang disampaikan oleh Thorndike.

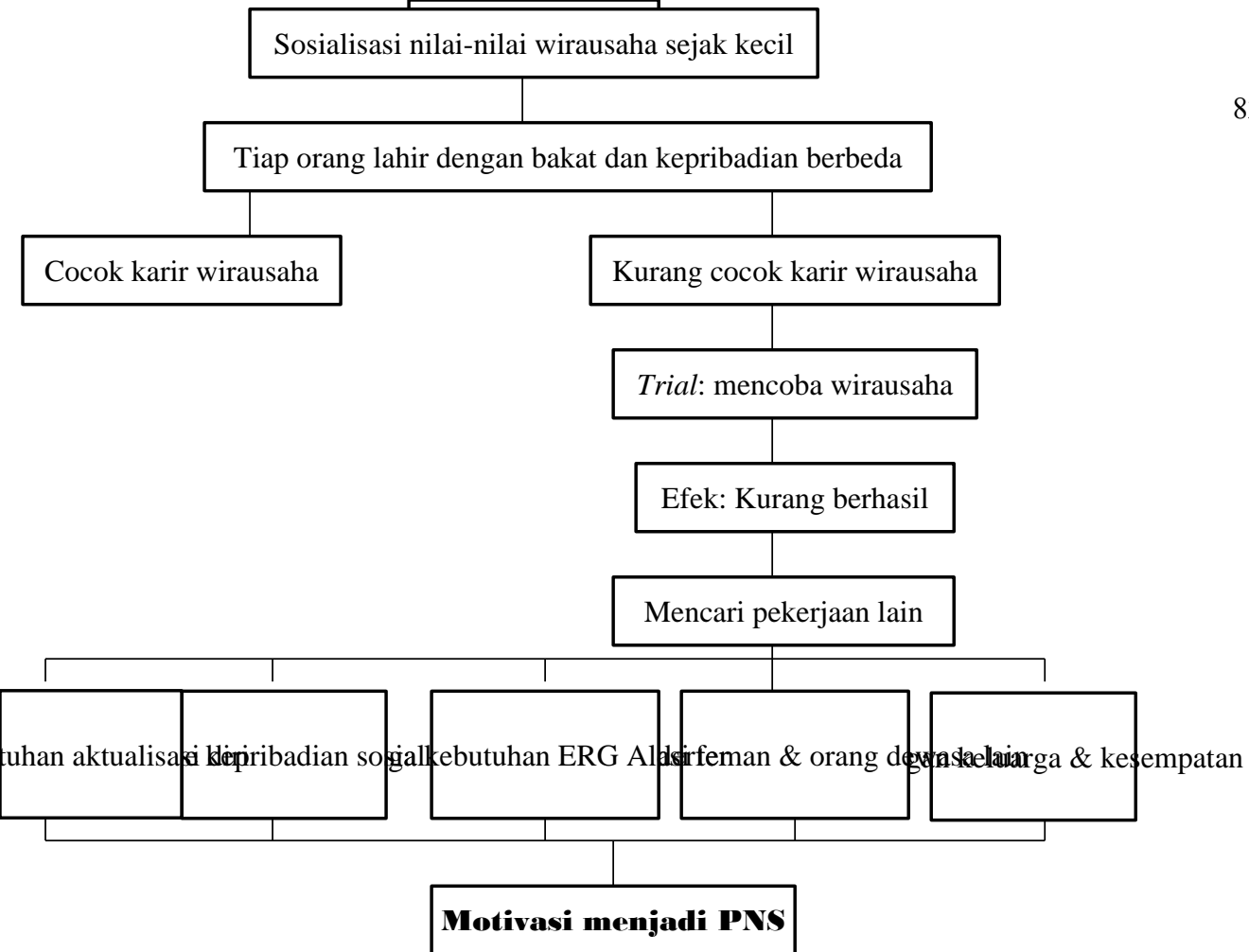
Salah satu jenis pekerjaan yang dijadikan alternatif oleh orang Koja dalam bekerja adalah PNS. PNS adalah salah satu pekerjaan yang oleh mayoritas orang Jawa memiliki *prestige* yang tinggi. PNS menyediakan berbagai macam fasilitas, seperti gaji tetap setiap bulan, adanya jaminan kenaikan pangkat, tunjangan, pemberian cuti, kelanggengan pekerjaan, dan juga jaminan hari tua berupa pensiun (Djarmika & Marsono, 1995, h. 99). Fasilitas ini belum tentu didapat jika seseorang bekerja menjadi wirausaha karena pekerjaannya sangat bergantung pada pasar/permintaan yang fluktuatif.

Ada orang Koja yang mempunyai kepribadian sosial dimana mereka lebih menyenangi pekerjaan yang berhubungan dengan orang lain (Holland dalam Santrock, 2001, h. 95). Beberapa dari mereka senang bekerja untuk melayani negara dan pemerintah. Adanya kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri ini, akhirnya beberapa dari mereka memilih tipe pekerjaan yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan kepribadiannya. Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan akan pemenuhan diri, untuk memaksimalkan kemampuan yang dimiliki dan mencapai cita-citanya. Untuk memuaskan kebutuhan ini, seseorang akan menyukai pekerjaan dimana ada kesempatan untuk berkembang dan bertanggung jawab sehingga mereka bisa mengasah kemampuan mereka seoptimal mungkin (Maslow dalam Schultz & Schultz, 2002, h. 224).

Selain kebutuhan aktualisasi diri, ada juga kebutuhan lain yang mendorong orang Koja untuk tidak menjadi wirausaha. Kebutuhan-kebutuhan ini berkaitan teori motivasi yang diungkapkan Alderfer (Schultz & Schultz, 2002, h. 227), yaitu: kebutuhan eksistensi (*existence needs*), kebutuhan keterhubungan

(*relatedness needs*), dan kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*). Adanya jaminan penerimaan gaji yang tetap, hak kenaikan pangkat dan jaminan uang pensiun merupakan salah satu contoh kebutuhan eksistensi dan kebutuhan pertumbuhan. Menurut Anoraga (1998, h. 5), salah satu hal yang paling memotivasi orang untuk bekerja adalah rasa aman dan kesempatan untuk naik pangkat dalam pekerjaannya. Ada perusahaan yang tidak menyediakan kesempatan untuk naik pangkat bagi karyawannya sehingga karyawan merasa dirinya tidak maju di bidang karirnya sehingga hal ini perlu untuk diperhatikan.

Proses pewarisan mendatar dan pewarisan miring juga bisa berpengaruh bagi orang Koja dalam memilih pekerjaan. Adanya proses sosialisasi dari teman sebaya dan resosialisasi dari orang dewasa lain, bisa membuat individu menginternalisasi nilai-nilai baru dalam dirinya yang akibatnya mengubah sikapnya tentang suatu pekerjaan (Berry, dkk, 1999, h. 34). Adanya teman atau saudara yang terlebih dahulu menjadi PNS dapat menjadi salah satu faktor yang bisa memotivasi orang Koja memilih pekerjaan sebagai PNS. Berikut ini adalah bagan alur berpikir peneliti.



Gambar 2.2 Bagan Kerangka Berpikir Peneliti

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Perspektif Fenomenologis

Fenomenologi berasal dari bahasa Yunani, *phainomenon*, dari *phainesthai/phainomai/phainein* yang berarti menampakkan, memperlihatkan. Fenomenologi merupakan aliran yang berbicara tentang fenomena atau gejala yang menampakkan diri. Fenomenologi dikembangkan oleh Edmund Husserl

dengan mengembangkan metode fenomenologis (Dagun, 1990, h. 37 – 38). Menurut Husserl (Dagun, 1990, h. 43), fenomenologi berkaitan dengan bagaimana struktur kesadaran manusia bekerja, artinya kenyataan yang dialami manusia diberi makna atau arti oleh kesadaran manusia itu sendiri. Fenomenologi membicarakan bagaimana cara orang memberi arti bagi pengalaman-pengalaman hidupnya. Oleh karena itu, untuk memahami dunia pengalaman orang lain, maka kita harus saling terbuka.

Husserl mengatakan bahwa untuk saling terbuka dan memahami dunia pengalaman orang lain, maka harus dilakukan *bracketing*. Dalam penelitian fenomenologis, *bracketing* ini disebut **reduksi fenomenologis**, yaitu melihat gejala sebagai gejala murni (Brouwer, 1984, h. 8). Dalam mewawancarai subjek nantinya, maka peneliti harus melakukan *bracketing* atau reduksi fenomenologis. Reduksi fenomenologis dilakukan dengan cara terus mereduksi pernyataan-pernyataan subjek sampai menemukan inti atau maknanya yang terdalam. Peneliti harus menghilangkan semua asumsi-asumsi, prasangka-prasangka sebelum melakukan wawancara dengan subjek. Hal ini dilakukan agar peneliti bisa memahami dunia pengalaman subjek.

Fenomenologi sangat berkaitan dengan eksistensialisme, yaitu suatu aliran filsafat yang melihat semua dengan bertitik tolak pada eksistensi (cara khas manusia berada di dunia ini). Ada banyak tokoh yang termasuk dalam kelompok fenomenologi dan eksistensialisme ini, antara lain: Søren Kierkegaard, Friedrich Wilhelm Nietzsche, Karl Jaspers, Edmund Husserl, Max Scheler, Martin Heidegger, Gabriel Marcel, Jean-paul Sartre, dan Maurice Merleau Ponty. Dalam

persepektif fenomenologis ini, peneliti akan menggunakan pendapat dari dua tokoh dan mengaitkannya dengan penelitian ini. Kedua tokoh itu adalah Edmund Husserl dan Jean-paul Sartre.

Edmund Husserl, seperti yang telah disebutkan, adalah pendiri fenomenologi. Husserl lahir di Prossnitz tahun 1859. Husserl adalah tokoh yang sangat besar pengaruhnya dalam alam pikiran saat ini. Untuk memahami jalan pikiran Husserl, maka harus diadakan penyaringan, pertemuan dengan realitas terlebih dahulu. Realitas inilah yang disebut dengan *fenomenon* (Brouwer, 1984, h. 107). Tetapi, fenomena ini belum murni karena individu seringkali memberikan pengertian terhadap fenomena itu masih didasari oleh prasangka-prasangka (*assumptions*). Oleh karena itulah, kita harus mencoba untuk melihat fenomena secara murni.

Kita bisa melihat fenomena dengan murni kalau kita melakukan reduksi atau penyaringan. Untuk mendapatkan kebenaran yang sempurna, maka manusia harus bermenung atas keadaan itu. Barangsiapa hendak mengerti suatu fenomena, maka dia harus berani meninggalkan pendirian-pendirian subjektifnya. Cara meninggalkan pendirian subjektif ini dilakukan dengan reduksi fenomenologis. Apakah yang disaring? Kita akan menyaring pengalaman-pengalaman kita agar fenomena itu menampakkan diri dalam realitasnya yang murni (Brouwer, 1984, h. 107).

Pendapat Husserl ini berkaitan erat dengan penelitian ini, yaitu penelitian fenomenologis. Peneliti akan meneliti motivasi menjadi PNS pada orang Koja. Untuk memahami dunia pengalaman subjek, maka peneliti harus meninggalkan

asumsi-asumsi yang telah dibuat sebelumnya. Peneliti akan dapat memahami alasan subjek yang memutuskan untuk menjadi PNS sebenar-benarnya, jika bisa melakukan reduksi atau penyaringan terhadap pendirian-pendirian subjektif peneliti. Dengan demikian, peneliti tidak akan mengotori dunia pengalaman subjek. Motivasi bekerja tiap-tiap orang berbeda-beda dan oleh karena itu peneliti harus benar-benar memahami motivasi masing-masing orang dan tidak bisa menyamakan pengalaman masing-masing orang tersebut.

Jean-paul Sartre adalah tokoh eksistensialisme yang dilahirkan di Paris, 21 Juni 1905. Ide-idenya tersebar melalui drama-dramanya, termasuk pendapatnya mengenai manusia. Menurut Sartre (Hasan, 2000, h. 123), manusia itu mengada dengan kesadaran sebagai dirinya sendiri. Keberadaan manusia berbeda dengan keberadaan benda-benda lain yang tidak memiliki kesadaran atas keberadaannya sendiri.

Bagi manusia, eksistensi adalah sebuah keterbukaan. Manusia bertanggung jawab terhadap dirinya sendiri. Dalam membentuk dirinya sendiri, manusia mempunyai kesempatan untuk memilih apa yang baik dan apa yang buruk bagi dirinya. Setiap pilihan adalah pilihan manusia itu sendiri dan dia tidak bisa menyalahkan orang lain; dia juga tidak bisa menggantungkan keadaannya pada Tuhan (Hasan, 2000, h. 124).

Sartre juga menekankan mengenai kebebasan (*La liberté*) manusia. Bagi Sartre (Hasan, 2000, h. 128), kebebasan itu melekat pada setiap tindakan manusia. Apa yang dilakukan manusia seharusnya diartikan sebagai ungkapan dari kebebasannya sebab sebenarnya ia pun bisa memilih untuk bertindak lain.

Ide yang diungkapkan Sartre tersebut mempunyai kaitan dengan judul dari penelitian ini. Individu yang menentukan apa yang akan dilakukannya dalam berperilaku. Keputusan bertindak sepenuhnya ada pada manusia itu sendiri. Seorang individu ingin bekerja sebagai apa pun itu tergantung pada dirinya sendiri. Motivasi seseorang untuk menjadi PNS ditentukan oleh dirinya sendiri, namun faktor lingkungan tetap akan berpengaruh pada pengambilan keputusan tersebut.

B. Fokus Penelitian

Penelitian yang berjudul "Motivasi menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada WNI Keturunan India (Studi Kualitatif pada Komunitas Koja di Semarang)" ini mempunyai fokus pada motivasi atau kebutuhan apa yang membuat hanya sebagian kecil WNI keturunan India, biasa disebut orang Koja, memutuskan untuk bekerja sebagai PNS. Setiap manusia memiliki alasan yang berbeda ketika mengambil keputusan dalam memilih bidang pekerjaan yang diminatinya. Begitu juga halnya dengan orang Koja yang memutuskan untuk menjadi pegawai negeri. Oleh karena itu, dalam penelitian ini pengalaman subjek mengenai alasan-alasan yang mendasarinya untuk memilih pekerjaan sebagai pegawai negeri akan berusaha untuk digali dan dipahami.

C. Subjek Penelitian

Penelitian kualitatif memiliki pedoman tentang bagaimana memilih subjek atau sasaran yang tepat sesuai masalah penelitian. Pemilihan subjek dalam

penelitian kualitatif terkesan kurang berstruktur dan tidak sistematis jika dibandingkan dengan penelitian kuantitatif. Pada penelitian kualitatif, tidak digunakan istilah sampel, melainkan subjek/reponden/partisipan. Fokus penelitian kualitatif adalah pada kedalaman dan proses sehingga cenderung dilakukan dengan jumlah kasus sedikit (Poerwandari, 2001, h. 56).

Penelitian kualitatif berusaha untuk terus mencari unit-unit dan data-data baru yang relevan dengan topik penelitian. Pengambilan data akan mengarah kepada pemilihan subjek. Pemilihan subjek nantinya akan mengarahkan peneliti pada data yang semakin spesifik dalam menjawab masalah penelitian (Poerwandari, 2001, h. 57). Sebelum sebuah penelitian dimulai, maka sudah harus dimiliki pedoman yang akan dilibatkan dalam topik, orang yang akan diwawancarai, baik subjek maupun narasumber, dan juga karakteristik subjek.

Pada penelitian ini, akan digunakan subjek sejumlah tiga orang. Jumlah subjek yang hanya sedikit ini salah satunya disebabkan oleh masalah ketersediaan subjek yang memang sangat terbatas. Namun, tidak menutup kemungkinan jumlah subjek akan bertambah jika kemudian ditemukan subjek lain. Penentuan subjek ini diharapkan dapat menghasilkan penelitian yang menunjukkan deskripsi yang berkualitas dan mendetail dengan tetap mendokumentasikan keunikan masing-masing kasus dan juga menunjukkan pola-pola yang tampil dari tiap-tiap subjek yang berbeda.

Di dalam penelitian "Motivasi menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada WNI Keturunan India" ini, digunakan jenis sampling purposif dimana teknik pemilihan subjek didasarkan pada penilaian pribadi. Representatif atau tidak

pemilihan subjek itu ditentukan oleh peneliti. Di dalam penelitian ini, akan digunakan subjek WNI keturunan India atau yang disebut komunitas Koja. Oleh karena itu, harus dipahami dahulu siapakah yang dikatakan komunitas Koja itu sehingga bisa didapatkan subjek di lapangan sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan.

Karakteristik subjek untuk penelitian ini ada beberapa, yaitu: pria atau wanita yang termasuk dalam kelompok orang Koja dan masih tercatat bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Subjek berusia antara 40 – 60 tahun (usia dewasa madya), tinggal dan bekerja di kota Semarang. Karakteristik terakhir adalah subjek bersedia dan sanggup untuk menjadi subjek penelitian.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode yang paling umum digunakan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara dan observasi. Kemampuan melakukan wawancara dan observasi merupakan kemampuan dasar yang perlu dimiliki oleh peneliti kualitatif. Dasar ketrampilan wawancara dan observasi berperan besar dalam pelaksanaan metode-metode yang lebih praktis (Poerwandari, 2001, h. 64). Di dalam penelitian ini, akan digunakan empat macam metode pengumpulan data, yaitu: wawancara, observasi, materi audiovisual, dan dokumen. Berikut ini adalah penjelasan dari masing-masing metode yang akan digunakan dalam penelitian ini.

1. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dan tanya jawab yang diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Wawancara kualitatif dilakukan bila peneliti

bermaksud untuk memperoleh pengetahuan tentang makna-makna subjektif yang dipahami individu berkaitan dengan topik yang diteliti (Poerwandari, 2001, h. 75).

Wawancara pada dasarnya dibagi menjadi tiga, yaitu: wawancara terstruktur, semi-terstruktur, dan tidak terstruktur. Di dalam penelitian ini, akan digunakan wawancara dengan bentuk semi-terstruktur. Wawancara untuk penelitian ini akan dilakukan dengan cara berhadapan langsung dengan subjek penelitian. Di dalam proses wawancara ada pedoman wawancara yang sangat umum, dengan mencantumkan hal-hal penting yang harus ditanyakan tanpa menentukan urutan pertanyaan. Pedoman wawancara ini digunakan untuk mengingatkan mengenai aspek-aspek yang harus dibahas sekaligus menjadi daftar pengecek aspek relevan yang perlu dibahas atau ditanyakan (Patton dikutip dalam Poerwandari, 2001, h. 76).

Guba dan Lincoln (dikutip dalam Moleong, 2002, h. 137) menyatakan bahwa untuk penelitian kualitatif sebaiknya digunakan wawancara terbuka. Wawancara terbuka maksudnya adalah subjek mengetahui bahwa mereka sedang diwawancarai dan mengetahui pula apa maksud wawancara tersebut. Di dalam penelitian ini akan digunakan jenis wawancara tersebut.

Menurut Smith *et al* (dikutip dalam Poerwandari, 2001, h. 77) di dalam menyusun pertanyaan untuk wawancara, harus diperhatikan beberapa aspek, antara lain: pewawancara harus bersifat netral, tidak diwarnai nilai-nilai tertentu, dan tidak mengarahkan. Kemudian juga perlu dihindari penggunaan istilah-istilah yang canggih, resmi, ataupun tinggi, serta perlunya

menggunakan pertanyaan terbuka, bukan pertanyaan tertutup. Pertanyaan perlu diformulasikan secara jelas, sederhana, singkat, dan tidak mengandung beberapa pesan pertanyaan sekaligus.

Di dalam pelaksanaan wawancara, ada beberapa hal yang juga harus diperhatikan, yaitu: menyiapkan diri menjadi penerima informasi yang baik; menghindari banyak bicara; mencoba untuk melakukan *probe*, yaitu teknik tersamar untuk memancing subjek berbicara, *probe* ini harus bersifat netral atau tidak mengarahkan jawaban subjek, peneliti juga perlu untuk bersikap peka dalam menghadapi subjek. Di dalam pengambilan data nantinya, perlu menjalin *rapport* (hubungan baik) dengan orang yang akan diwawancarai sekaligus menjaga netralitas data.

2. Observasi

Observasi dikaitkan dengan kegiatan memperhatikan secara akurat, mencatat fenomena yang muncul, dan mempertimbangkan hubungan antar aspek dalam fenomena tersebut (Poerwandari, 2001, h. 70). Observasi sering dianggap mudah oleh para peneliti, padahal sebenarnya dibutuhkan latihan agar bisa mahir dalam observasi. Alat perekam pun tidak sepenuhnya sempurna, karena kadang-kadang ada proses yang tidak terekam kamera atau *tape recorder*. Kesulitan ini bisa diatasi dengan menyediakan lembaran-lembaran khusus untuk dicatat di lapangan. Memori peneliti sangat terbatas dan mudah terganggu dengan banyaknya informasi dari luar sehingga perlu untuk dilakukan pencatatan langsung setelah observasi.

Buford Junker (dikutip dalam Moleong, 2002, h. 127) membagi peran

pengamat dalam sebuah observasi penelitian menjadi tiga. Peran yang akan digunakan adalah peran yang ketiga, yaitu subjek mengetahui bahwa dirinya sedang diobservasi untuk sebuah penelitian. Oleh karena itu, diharapkan subjek tetap bisa berlaku seperti adanya dan memberikan informasi yang diperlukan oleh pengamat sekaligus peneliti. Catatan observasi akan dilaporkan secara faktual, deskriptif dan akurat. Hasil observasi dicatat pada catatan lapangan dengan menuliskan pula tanggal dan waktu pencatatan.

3. Materi audiovisual

Materi audiovisual adalah salah satu metode penunjang wawancara dan observasi yang sangat penting yang digunakan untuk menyimpan apa yang dilihat dan didengarkan agar lebih awet dan bisa diulang kapan saja. Peralatan audiovisual yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *recorder* dan kamera. *Recorder* akan digunakan untuk merekam wawancara dengan subjek maupun dengan narasumber secara audio, sedangkan kamera akan digunakan untuk mengambil beberapa foto subjek. Satu hal yang penting dalam penyiapan alat audiovisual adalah dengan benar-benar memeriksa dan menguji coba alat tersebut terlebih dahulu agar nantinya dalam pelaksanaan wawancara dan observasi tidak terjadi kesalahan-kesalahan yang akan merugikan peneliti sendiri.

4. Dokumen

Metode pengumpulan data yang keempat adalah penggunaan dokumen. Dokumen yang akan digunakan adalah dokumen publik yang sifatnya resmi, seperti SK pengangkatan CPNS, SK pengangkatan PNS, SK kenaikan pangkat

dan golongan, dan juga ijazah tanda lulus kuliah. Penggunaan dokumen bisa digunakan untuk bukti keberadaan subjek dan analisis data (Poerwandari, 2001, h. 69).

E. Analisis Data

Data penelitian kualitatif tidak berbentuk angka, melainkan narasi, deskripsi, cerita, dokumen tertulis dan tidak tertulis, ataupun bentuk-bentuk data nonangka lainnya. Ketika wawancara dan observasi, maka akan didapatkan data mentah yang harus dianalisis. Analisis data ini akan tergantung pada pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing peneliti. Pengetahuan kita nantinya akan menunjuk pada empat arah, yaitu: pengetahuan teoretis, pengalaman di lapangan, pengetahuan akan konteks, dan pengetahuan teknik analisis data (Moleong, 2002, h. 190). Di dalam analisis data, ada urutan-urutan yang bisa dilakukan untuk menganalisis data. Urutan-urutan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Membuat dan mengatur data yang sudah dikumpulkan

Pengolahan atau analisis data dimulai dengan mengorganisasikan atau mengatur data. Pengaturan data yang sistematis akan menguntungkan karena akan diperoleh kualitas data yang baik. Proses selanjutnya adalah mendokumentasikan analisis yang dilakukan, serta menyimpan data dan analisis yang berkaitan dalam penyelesaian penelitian. Hasil wawancara dan observasi akan ditranskripsikan dan dalam transkrip hasil wawancara dituliskan dengan teratur. Pengaturan data inilah yang bisa membantu dalam

analisis data berikutnya.

2. Membaca dengan teliti data yang sudah diatur

Transkrip yang telah disusun dibaca dan diperiksa kembali. Proses ini umumnya disebut koding. Koding dimaksudkan untuk dapat mengorganisasi dan mensistematiskan data secara lengkap dan mendetail sehingga data dapat memunculkan gambaran tentang topik yang dipelajari. Oleh karena itu, akan didapatkan *insight* tentang tema-tema penting dalam pernyataan subjek. Semua peneliti kualitatif menganggap bahwa koding ini sebagai tahap yang penting, karena dengan demikian bisa didapatkan makna dari data yang dikumpulkannya.

3. Deskripsi pengalaman peneliti di lapangan

Pada bagian awal analisis, akan dideskripsikan pengalaman peneliti di lapangan. Deskripsi pengalaman ini dimaksudkan untuk menggambarkan situasi penelitian dan konteks yang dapat membantu dalam memahami pernyataan-pernyataan subjek.

4. Horisonalisasi

Langkah yang berikutnya dilakukan adalah dengan memeriksa kembali transkrip wawancara yang telah dibuat. Pemeriksaan ini dilakukan untuk mengidentifikasi ucapan-ucapan yang relevan dan tidak relevan bagi penelitian ini. Salah satu cara yang nantinya akan digunakan adalah dengan menebalkan ucapan-ucapan subjek yang sesuai dengan penelitian ini. Hasil identifikasi ini nantinya akan ditulis terpisah dalam kolom yang lain.

5. Unit-unit makna

Unit-unit makna akan terus ditentukan dengan terus melakukan dan merevisi hasil koding. Berdasarkan keseluruhan transkrip, diharapkan bisa ditemukan beberapa unit makna.

6. Deskripsi tekstural

Unit-unit makna yang telah ditemukan, nantinya akan dideskripsikan. Deskripsi pertama yang akan dilakukan adalah deskripsi tekstural, yaitu deskripsi yang didasarkan pada ucapan subjek yang asli/orisinal/harfiah/verbatim. Ucapan-ucapan subjek ini bisa didapatkan dari horisonalisasi.

7. Deskripsi struktural

Deskripsi struktural adalah deskripsi kedua yang harus dilakukan dalam melakukan analisis data penelitian kualitatif. Deskripsi struktural nantinya akan berisi interpretasi atau penafsiran peneliti terhadap ucapan/perkataan subjek yang verbatim. Oleh karena itu, deskripsi struktural ini bisa juga ditulis sesudah ucapan verbatim subjek.

8. Makna/esensi

Pada bagian ini, yang akan dilakukan adalah mencari inti atau makna atau esensi dari pengalaman subjek. Pemberian makna atau inti ini didapatkan dari keseluruhan unit-unit makna, deskripsi tekstural, dan deskripsi struktural. Dengan demikian, diri pengalaman subjek dapat dipahami sebenar-benarnya.

F. Verifikasi Data

Verifikasi mempunyai makna yang hampir sama dengan konsep validitas

dan reliabilitas dalam penelitian kuantitatif. Verifikasi merupakan upaya untuk menunjukkan bahwa penelitian ini sudah berjalan dengan benar. Verifikasi disebut juga *trustworthiness* (kelayakan data) atau keabsahan data. Lincoln dan Guba (Moleong, 2002, h. 173) mengemukakan empat macam standar verifikasi, yaitu: kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas. Dalam tiap standar itu, ada beberapa teknik yang digunakan untuk menunjangnya. Berikut ini adalah teknik yang akan digunakan peneliti dalam verifikasi data.

1. Kredibilitas

Kredibilitas disebut juga sebagai taraf kepercayaan. Kredibilitas ini digunakan untuk melihat apakah penelitian yang dilakukan sudah berjalan dengan benar atau belum. Ada beberapa hal akan dilakukan untuk menunjang kredibilitas, yaitu:

a. Keterlibatan dan pengalaman berkesinambungan

Pada bagian ini, ada beberapa kegiatan yang perlu dilakukan untuk memenuhi kredibilitas. Kegiatan tersebut antara lain:

- 1) Survei dan terlibat langsung di lapangan untuk membangun rapport dengan subjek penelitiannya.
- 2) Mempelajari lingkungan sosial dan budaya di lingkungan subjek.
- 3) Merasa yakin pada diri sendiri bahwa penelitian yang akan dilakukan benar-benar bisa dilanjutkan.

b. Triangulasi

Triangulasi berarti bahwa peneliti berusaha mencari sumber dari berbagai sudut pandang. Hal ini diperlukan untuk melakukan pengecekan mengenai

kebenaran penelitian yang dilakukan. Berbagai macam sudut pandang ini akan diperoleh dari: buku-buku, para tokoh/pakar yang berkompeten, peneliti-peneliti lain, dan keluarga subjek.

c. Peer debriefing atau peer review

Peer sering diartikan sebagai teman sejawat atau teman sebaya, maka *peer debriefing* atau *peer review* dapat diartikan sebagai pengecekan hasil penelitian oleh teman sebaya. Teman sebaya yang diharapkan adalah teman yang bisa memeriksa persepsi, *insight*, dan analisis yang dibuat oleh peneliti. Oleh karena itu, akan dibutuhkan teman yang mempunyai pandangan atau pemahaman umum akan penelitian ini.

d. Cek anggota (member check)

Cek anggota dilakukan dengan cara peneliti kembali datang menemui responden atau subjek penelitiannya untuk memeriksa kebenaran data dan interpretasi yang dilakukan oleh peneliti. Cara ini diperlukan agar tidak terjadi kekeliruan peneliti dalam mengartikan dunia pengalaman subjek. Kekeliruan penafsiran ini terjadi karena ketidaksesuaian peneliti dalam mengartikan dunia pengalaman subjek dengan kejadian atau apa yang benar-benar dialami oleh subjek.

2. Transferabilitas

Transferabilitas disebut juga daya transfer atau kemampuan hasil penelitian untuk ditransfer pada situasi lain. Manfaat dari transferabilitas ini adalah peneliti dapat membantu pembaca untuk melihat kemungkinannya menerapkannya dalam situasi lain yang mirip. Oleh karena itu, tranferabilitas

sering disebut generalisabilitas, yaitu kemampuan hasil penelitian untuk digeneralisasikan pada subjek lain yang mirip. Ada beberapa cara yang akan dilakukan peneliti untuk menunjang transferabilitas, yaitu:

a. Deskripsi yang tebal

Penelitian kualitatif membutuhkan deskripsi yang mendetail, oleh karena itu laporannya biasanya lebih tebal. Deskripsi yang mendetail ini akan memberi lebih banyak kesempatan pada hasil penelitian kita untuk ditransfer pada situasi lain yang mirip.

b. Sampling purposif dengan karakteristik subjek yang jelas

Jika karakteristik subjek dibuat dengan jelas, maka hasil penelitian kita akan semakin mungkin ditransfer atau digeneralisasikan pada subjek lain yang mempunyai karakteristik yang hampir sama.

3. Dependabilitas

Dependabilitas adalah daya konsistensi dari hasil penelitian kita. Standar ini penting karena digunakan untuk menyakinkan pembaca bahwa penelitian kita konsisten. Dependabilitas diartikan bahwa penelitian kita dapat diulang pada subjek yang sama/mirip dalam konteks yang sama/mirip dan dengan hasil yang sama/mirip pula. Ada satu hal yang penting untuk dilakukan untuk menunjang dependabilitas, yaitu audit eksternal. Audit eksternal dilakukan dengan cara menemui konsultan atau auditor, yang memahami metode penelitian kualitatif, untuk memeriksa proses dan hasil penelitian kita agar penelitian ini tidak dianggap subjektif. Audit eksternal yang akan dilakukan adalah dengan dosen pembimbing.

Konfirmabilitas

Konfirmabilitas disebut juga daya kenetralan. Konsep konfirmabilitas diusulkan untuk mengganti konsep tradisional tentang objektivitas (Poerwandari, 2002, h. 174). Secara sederhana, konfirmabilitas dapat diartikan sebagai kemampuan hasil penelitian untuk disetujui atau dinyatakan tidak bias. Ada beberapa penunjang konfirmabilitas agar penelitian ini dikatakan tidak bias, yaitu:

- a. Data mentah hasil wawancara yang meliputi hasil rekaman dan catatan-catatan di lapangan. Data mentah ini digunakan sebagai bukti yang akan ditunjukkan pada dosen pembimbing.
- b. Proses analisis yang benar dari horisonalisasi sampai makna/esensi.
- c. Pembahasan yang benar dalam Bab 5, untuk menghadapkan hasil analisis penelitian ini pada teori atau penelitian lain. Hasil analisis dari penelitian ini, bisa menguatkan atau bahkan melemahkan hasil penelitian lain.
- d. Pemeriksaan materi audiovisual yang berkaitan dengan proses wawancara dan observasi.
- e. Pemeriksaan asumsi pribadi, yaitu dosen pembimbing melihat apakah peneliti telah berhasil melakukan *bracketing* atau belum. Ada satu cara yang bisa digunakan untuk memeriksa asumsi pribadi itu, yaitu dengan analisis kasus negatif. Analisis kasus negatif dilakukan dengan mencari-cari kelemahan dari hasil pekerjaan peneliti sendiri.

BAB IV

ANALISIS DATA

A. Deskripsi Kancan Penelitian

1. Penemuan subjek

Data-data mengenai orang Koja didapatkan dari Ibu Hf (*key person*). Data orang Koja tidak tercatat dalam Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Tengah maupun wilayah Kota Semarang. Para warga yang termasuk dalam komunitas Koja ini tidak tercatat sebagai WNI keturunan sehingga ada

kesulitan untuk mencari tahu berapa banyak orang Koja yang tinggal di Kota Semarang. Hal ini berlaku sama dengan statistik jenis pekerjaan di Semarang. Orang Koja yang menjadi PNS tidak diketahui jumlahnya karena tidak ada catatan pasti mengenai hal ini. Keterbatasan informasi mengenai komunitas Koja juga ditambah dengan sedikitnya literatur yang membahas mengenai sejarah kedatangan orang Koja di Indonesia, khususnya di Semarang.

Informasi yang telah diberikan oleh Ibu Hf, yang juga masih merupakan orang Koja, adalah mengenai tokoh-tokoh Koja atau pihak-pihak yang mengetahui tentang sejarah Koja. Ibu Hf akhirnya memperkenalkan Ustadz Uzair, salah satu tokoh Koja yang juga merupakan ketua takmir Masjid Pekojan Semarang, sebagai narasumber. Menurut Ibu Hf, hanya ada sedikit orang yang mengetahui sejarah Koja di Semarang, dan beberapa dari pihak terkait ini sudah meninggal atau usianya sudah terlalu tua sehingga sulit untuk diajak berkomunikasi. Oleh karena itu, akhirnya diputuskan untuk memakai satu narasumber, yaitu Ustadz Uzair.

Ustadz Uzair berhasil ditemui pertama kali pada tanggal 13 Oktober 2006 rumah Ibu Hf dan diperkenalkan langsung oleh Ibu Hf. Wawancara kedua dengan narasumber dilakukan pada tanggal 24 Maret 2007. Pada pertemuan pertama ditanyakan mengenai sejarah kedatangan orang Koja dan juga hal-hal yang menjadi ciri khasnya. Pada wawancara kedua, pertanyaan sudah mengarah ke PNS. Ustadz Uzair juga memberikan informasi mengenai salah satu subjek, yang memang sebelumnya sudah dikenal. Selain dari Ustadz Uzair, juga ditanyakan ke beberapa keluarga Koja lain serta pada Ibu Hf

mengenai keberadaan orang Koja yang menjadi PNS. Rata-rata dari pihak yang ditanya kesulitan untuk menyebutkan nama satu orang karena menurut mereka sangat jarang orang Koja yang mau menjadi PNS.

Berdasarkan informasi yang didapatkan, kemudian subjek pertama ditemui, yaitu Bapak Abdullah. Keberadaan orang Koja lainnya yang menjadi PNS juga ditanyakan kepada Bapak Abdullah. Dua orang subjek lain didapatkan berdasarkan informasi dari Ibu Hf dan Bapak Abdullah. Mereka menyebutkan tiga nama, tetapi setelah penelitian hanya dua orang saja yang kemudian dapat menjadi subjek penelitian. Dua subjek yang lain, yaitu Bapak Saugi dan Bapak Saiful awalnya juga tinggal di kampung yang sama dengan Bapak Abdullah, yaitu di Kampung Wotprau. Meskipun saat ini Bapak Saiful tidak lagi menetap di Kampung Wotprau, namun beliau masih sering menghabiskan waktunya di Wotprau. Informasi mengenai cara menghubungi dua subjek yang lain juga didapatkan dari Bapak Abdullah yang memang mengenal dekat dua subjek tersebut.

Pemilihan subjek penelitian kualitatif bukan didasarkan pada keterwakilan melainkan menggunakan pendekatan purposif, yaitu dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan dan fokus penelitian. Oleh karena itu, dilakukan konfirmasi kepada subjek, Ibu Hf, dan beberapa teman, saudara, atau tetangga subjek untuk memastikan bahwa subjek memenuhi kriteria penelitian. Kepastian kesediaan mereka menjadi subjek penelitian baru bisa ditanyakan setelah mendapatkan kepastian calon subjek. Ketiga subjek penelitian sama-sama menunjukkan antusiasme yang tinggi

karena mereka merasa senang dengan adanya penelitian tentang orang Koja.

Bapak Abdullah sudah dikenal cukup lama, namun wawancara mendalam baru dilakukan mulai bulan Maret 2007. Subjek kedua dan ketiga pada awalnya belum dikenal sehingga untuk mengenalannya diperlukan bantuan Ibu Hf yang memang juga mengenal dekat kedua subjek tersebut. Perkenalan pada Bapak Saugi dan Bapak Saiful sama-sama dilakukan pada bulan Mei 2007 yang kemudian berlanjut pada proses wawancara mendalam. Penggunaan *key person*, dalam hal ini Ibu Hf, dimaksudkan untuk memudahkan menjalin *rapport*. Perkenalan dengan subjek #2 dan subjek #3 hanya dilakukan lewat telepon. Hal ini kemudian bermanfaat pada saat wawancara mendalam pertama kali karena dengan demikian Ibu Hf tidak perlu mengenalkan peneliti lagi dengan para subjek.

Jadwal wawancara ataupun observasi yang terencana tidak dapat ditentukan sejak awal karena ketiga subjek sama-sama bekerja dan sering ada kegiatan di luar kantor. Wawancara direncanakan akan dilakukan pada waktu libur kerja para subjek, baik di hari Sabtu, libur hari raya, atau libur nasional. Pada subjek pertama tidak digunakan waktu libur karena subjek sendiri cukup sibuk dan menyediakan waktu sepulang kerja atau sebelum berangkat kerja sedangkan pada subjek kedua dan ketiga wawancara bisa dilakukan sesuai rencana. Fasilitas telepon digunakan untuk memelihara hubungan komunikasi dengan subjek, maupun untuk membuat janji.

Ada beberapa hal penting yang terkait dengan proses penelitian dan interaksi peneliti dengan subjek penelitian, yaitu:

- a. Kepada para subjek ditegaskan bahwa penelitian ini dilakukan dalam rangka penyelesaian skripsi untuk kepentingan akademis. Hal ini dilakukan agar tidak menimbulkan prasangka bahwa kehidupan pribadi subjek akan dieksploitasi. Kepada subjek diinformasikan juga bahwa penelitian ini nantinya dapat membuka pengetahuan masyarakat umum tentang keberadaan orang Koja di Semarang dan tidak semua orang Koja itu adalah pedagang.
- b. Perlu dijelaskan mengenai jaminan kerahasiaan identitas subjek bila diinginkan. Ketiga subjek tidak keberatan identitasnya dipublikasikan. Mereka juga tidak merasa ada data yang perlu dirahasiakan dalam hasil wawancara sehingga boleh ditulis sebagaimana pernyataan subjek yang sebenarnya. Begitu juga halnya dengan dokumentasi visual. Ketiga subjek bersedia untuk difoto saat wawancara, maupun memberikan foto pribadi mereka. Dokumentasi visual ini dapat dilihat pada Lampiran E.
- c. Kesempatan diberikan kepada subjek untuk membaca dan mendiskusikan kembali hasil wawancara, serta memberi kritik atau tambahan atas tulisan tersebut.
- d. Subjek sejak awal tidak diberitahu mengenai *reward* yang akan didapatkan sehubungan dengan kesediaan menjadi subjek penelitian. Hal ini dilakukan dengan harapan subjek dapat memberikan informasi apa adanya tanpa mengharapkan imbalan apapun.
- e. Pelaksanaan pengambilan data yang akan dilakukan dengan wawancara telah diberitahukan sebelumnya. Wawancara ini dilakukan dengan tiap-

tiap subjek, tidak bersamaan, dan diperkirakan wawancara dilakukan minimal dalam dua kali pertemuan sampai informasi yang diperlukan diperoleh. Lamanya wawancara tidak dibatasi, namun rata-rata akan memakan waktu 45 menit – 2 jam. Perlu juga diinformasikan bahwa akan digunakan alat bantu *MP3 recorder* sebagai alat perekam selama proses wawancara. Alat perekam ini digunakan untuk menjamin ketepatan dalam pengerjaan transkrip wawancara sehingga dapat diperiksa kembali ketika menemui kesulitan atau kesalahan.

- f. Ketersediaan masing-masing subjek untuk memberikan informasi perlu untuk ditanyakan kembali. Informasi mengenai orang Koja yang menjadi PNS memang hanya sedikit. Awalnya didapatkan empat orang Koja yang menjadi PNS, dan tiga diantaranya bersedia untuk menjadi subjek penelitian. Masing-masing calon subjek kemudian diminta untuk mengisi lembar surat pernyataan kesediaan menjadi subjek dan lembar identitas diri (dicantumkan dalam lampiran).

2. Deskripsi peneliti tentang subjek

a. Deskripsi peneliti tentang subjek #1 (Bapak Abdullah)

1) Gambaran kondisi subjek

Subjek adalah seorang pegawai negeri sipil yang bekerja sebagai dosen di Fakultas Teknik Universitas Diponegoro Semarang. Subjek lahir pada tahun 1955, dan sampai saat ini telah mempunyai masa kerja sebagai PNS selama 23 tahun. Secara fisik, subjek berkulit putih, hidung mancung, rambut sedikit ikal, dan memiliki wajah yang khas.

Keadaan fisik subjek, khususnya wajah, membuat subjek sering dikatakan sebagai orang Arab meskipun akhirnya dibenarkan sebagai orang Koja. Kedua orangtua subjek sama-sama orang Koja dan ayah subjek adalah seorang wirausaha. Subjek memang berasal dari keluarga yang kental nilai wirausahanya. Baik kakek dan paman subjek bekerja sebagai pedagang.

Subjek merupakan anak ketujuh dari sepuluh bersaudara, dimana ada dua orang yang menjadi PNS, yaitu anak keenam dan subjek sendiri (anak ketujuh). Saudara subjek yang lain menggeluti pekerjaan sebagai pedagang. Subjek dibesarkan dalam keluarga yang sangat menjunjung tinggi nilai Islam atau lingkungan yang religius, dimana hal ini merupakan salah satu ciri khas komunitas Koja. Subjek sendiri selain sebagai dosen juga sering menjadi khotib atau pembicara dalam acara keagamaan. Subjek tinggal dengan istri, satu putri, menantu, satu cucu, dan ibu mertuanya. Keluarga istri subjek juga termasuk dalam komunitas Koja dan masih erat pula dengan pekerjaan sebagai pedagang.

Perjalanan karir subjek tidak langsung dimulai dengan PNS. Subjek pernah mencoba berdagang saat SMA, namun karena merasa kurang berbakat dan ada kewajiban untuk sekolah, maka usahanya kurang berhasil dan subjek memutuskan untuk berhenti. Kemudian saat mahasiswa subjek sudah sering menjadi asisten dosen sampai akhirnya tahun 1983, subjek mendaftar menjadi PNS dan diterima sebagai dosen

di Jurusan Teknik Kimia Undip Semarang. Menurut subjek, menjadi guru adalah aktualisasi dirinya karena pada dasarnya subjek senang mengajar. Pada tahun 1993, subjek pernah memutuskan untuk berdagang kembali, namun karena kesibukan yang bertambah padat akhirnya usahanya pun dihentikan.

Subjek sudah menyelesaikan pendidikan sampai di tingkat doktoral (S3) di Malaysia. Subjek pun sering mengikuti kursus, pelatihan, atau seminar di dalam maupun di luar negeri yang berkaitan dengan perkembangan ilmu dalam bidang teknik kimia. Subjek juga aktif dalam organisasi saat masih SMA maupun kuliah. Subjek juga pernah menjabat sebagai Sekretaris Jurusan Teknik Kimia Undip, dan saat ini menjabat sebagai Ketua Jurusan Teknik Kimia Undip.

2) Interaksi peneliti dengan subjek

Keberadaan subjek #1 sebagai PNS sebenarnya sudah diketahui sejak awal karena memang sudah dikenal dekat. Namun, tetap diusahakan untuk mencari informasi dari Ibu Hf dan ustadz Uzair mengenai identitas orang Koja yang menjadi PNS. Subjek #1 kemudian ditemui setelah mendapatkan informasi yang sebenar-benarnya dari narasumber dan *key person*.

Peneliti dan subjek #1 sudah saling mengenal sehingga *rapport* pun dapat terjalin dengan baik. Bahkan, subjek terlihat sangat antusias ketika diberitahu akan dilakukan proses wawancara. Subjek menyatakan kesediaan untuk kapan saja melakukan wawancara.

Namun, dalam proses pelaksanaannya ternyata sering terjadi kegagalan wawancara. Pelaksanaan wawancara tergantung dari waktu senggang subjek dan tidak selalu bisa dilakukan setiap hari libur PNS. Kesibukan subjek sebagai ketua jurusan sering mengharuskan subjek untuk pergi ke kantor bahkan di hari Sabtu dan Minggu. Wawancara pun pernah dilakukan pada pukul 05.30 pagi karena janji yang sebelumnya telah dibuat tidak dapat terlaksana. Subjek pun tetap melayani dengan senang hati. Subjek sering meminta untuk segera melakukan wawancara karena subjek harus ke luar negeri selama satu bulan sehingga nantinya tidak akan kesulitan dalam membuat janji lagi.

Wawancara dengan subjek #1 dapat dikatakan berlangsung lancar dan dalam suasana akrab. Peneliti dan subjek tetap berusaha menjaga suasana agar tetap tercipta suasana wawancara. Subjek #1 menjawab sebagian besar pertanyaan dengan bahasa Indonesia dan sesekali subjek menjawab dengan dialek orang Koja. Jawaban dari subjek pun bisa dikatakan menunjukkan bahwa subjek adalah seseorang yang berpendidikan tinggi. Subjek tampak tenang, santai, dan sesekali bercanda dalam menjawab pertanyaan.

Hubungan dengan subjek di luar proses wawancara juga sering dilakukan. Subjek dapat digolongkan sebagai individu yang humoris dan dalam berbicara tidak menggunakan bahasa Indonesia. Subjek biasanya menggunakan dialek khas orang Koja ataupun bahasa Koja

(bahasa *Tambul*/bahasa *Urdu*) dalam berbicara dengan peneliti di luar wawancara. Sifat humoris subjek tidak terlalu tampak dalam proses wawancara karena subjek berusaha untuk bersikap profesional meskipun sudah mengenal peneliti dengan baik.

b. Deskripsi peneliti tentang subjek #2 (Bapak Saugi)

1) Gambaran kondisi subjek

Subjek #2 adalah seorang guru olahraga di SMP Negeri 36 Semarang. Usia subjek saat ini adalah 46 tahun dan subjek sudah menjadi PNS selama 19 tahun. Secara fisik, subjek berkulit sawo matang, berhidung mancung, dan mempunyai wajah yang khas. Subjek #2 juga mempunyai pengalaman sama dengan subjek #1, yaitu sering dikatakan sebagai orang Arab namun subjek #2 selalu berusaha memberikan pengertian bahwa dia adalah orang Koja yang masih berdarah India.

Berbeda dengan mayoritas orang Koja, subjek merasa tidak dibesarkan dalam keluarga pedagang. Ayah subjek juga termasuk orang Koja tapi bekerja sebagai tentara Indonesia, sedangkan ibu subjek bekerja di rumah makan Larasati. Menurut subjek, pendidikan wirausaha pun tidak pernah diberikan oleh orangtuanya. Subjek sendiri tidak terlalu merasakan pengasuhan ayah karena ayahnya meninggal saat subjek masih berusia delapan tahun sehingga cara pengasuhan yang lebih melekat adalah dari ibu. Keluarga subjek adalah keluarga yang religius, sama dengan mayoritas orang Koja lainnya. Pendidikan

agama adalah hal yang dinomorsatukan.

Subjek memiliki empat anak dan telah dua kali menikah karena pernikahan pertamanya kurang berhasil. Kedua istri subjek bukan dari keluarga Koja. Istri subjek saat ini, bekerja di RS Bunda di bagian *counter medis*. Pada dua kali wawancara, peneliti tidak pernah bertemu dengan istri subjek karena sedang bekerja meskipun saat itu adalah hari libur nasional.

Subjek adalah putra keempat dari lima bersaudara, dan satu-satunya anak laki-laki. Keempat saudara subjek berwirausaha dan hanya subjek yang bekerja sebagai PNS. Informasi mengenai PNS pun tidak banyak didapatkan oleh subjek karena awalnya subjek tidak pernah terpikir untuk menjadi PNS. Subjek sendiri mengaku tidak tertarik untuk berdagang karena merasa tidak punya kemampuan promosi. Menurut subjek, pernah terpikir untuk menjadi tentara, tetapi karena melihat keadaan ayahnya yang tentara, subjek mengurungkan niatnya.

Sejak awal subjek sudah tertarik dengan olahraga, salah satunya adalah sepakbola. Namun, sempat ada larangan dari ibu subjek dalam bersepakbola karena pernah ada pengalaman yang tidak menyenangkan dengan ayah subjek. Larangan ini kemudian tidak berlaku seiring pertambahan usia subjek. Subjek tertarik untuk menjadi guru olahraga karena hobi berolahraga dan tertarik dengan cara mengajar guru olahraganya dulu. Cita-cita ini kemudian diikuti dengan keputusan subjek untuk terus melanjutkan sekolahnya sampai ke

perguruan tinggi, yaitu di IKIP jurusan pendidikan olahraga.

Keinginan utama subjek adalah untuk bekerja sebagai guru olahraga. Subjek tidak berpikir untuk menjadi PNS pada awalnya, bahkan hak-hak yang akan diterima PNS pun tidak banyak diketahui subjek. Subjek mendaftar menjadi PNS karena saat itu ada kesempatan dan di tempat yang subjek inginkan. Subjek tetap akan bekerja sebagai guru olahraga di SMP Ma'had Islam seandainya tidak diterima sebagai PNS. Saat ini, selain bekerja sebagai guru olahraga, subjek juga aktif di pengurus PSSI Jawa Tengah. Awalnya subjek sering diminta menjadi wasit, namun saat ini lebih ke pengawas pertandingan. Subjek juga menjabat sebagai salah satu ketua RW di Kelurahan Kebon Agung

2) Interaksi peneliti dengan subjek

Penemuan subjek #2 didapatkan atas informasi yang diberikan oleh subjek #1, Ibu Hf, dan beberapa orang Koja yang telah ditanya sebelumnya. Subjek #2 masih bertetangga dekat dengan subjek #1 sehingga subjek #1 mengenal baik subjek #2 ini. Proses pemberitahuan untuk menjadi subjek penelitian pada awalnya dilakukan oleh Ibu Hf, kemudian subjek #1 pun ikut memberitahu. Perkenalan dengan subjek dilakukan pada bulan Mei dan kemudian berlanjut pada wawancara mendalam. Subjek #2 langsung menyetujui untuk dijadikan subjek karena ada perasaan bangga dengan penelitian tentang orang Koja. Pada awalnya, pada wawancara pertama subjek masih terlihat sedikit

canggung dan serius. Namun setelah 15 menit, subjek sudah terlihat santai dan lebih sering tersenyum ketika menjawab pertanyaan. Saat wawancara pertama ini subjek terlihat memakai pakaian seadanya (celana pendek dan kaus oblong) karena baru saja membersihkan rumah. Saat wawancara pertama dilakukan, subjek sudah memberikan batasan waktu karena akan menjemput putranya dari sekolah mengaji dan persiapan untuk solat Jumat.

Wawancara kedua berlangsung lebih lancar karena sudah tercipta *rapport* yang baik sebelumnya. Penentuan jadwal wawancara tidak dilakukan sebelumnya karena acara subjek di kantor PSSI yang tidak bisa dijadwalkan. Peneliti menunggu waktu libur subjek sebagai guru namun kadang gagal karena subjek harus menghadiri rapat dengan pengurus PSSI Jawa Tengah dari pagi sampai siang. Pertemuan untuk melakukan wawancara akhirnya dapat dilakukan malam harinya dan saat itu subjek sedang berkumpul dengan tetangga-tetangganya. Wawancara sempat terhenti beberapa kali karena subjek harus menerima telepon.

Subjek terlihat sangat antusias dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan ketika wawancara dilakukan. Menurut subjek hal ini dilakukan karena ada yang mengangkat cerita komunitas Koja dan subjek sebagai guru merasa senang jika ada yang berhasil lulus dengan cepat. Subjek menjawab sebagian besar pertanyaan dengan menggunakan bahasa Indonesia yang khas nuansa Semarang-nya. Subjek jarang sekali

menggunakan bahasa *Tambul*, justru lebih sering menggunakan bahasa Jawa karena bahasa Jawa lebih sering dipakai ketika berada di sekolah maupun di kantor Pengda PSSI Jateng.

Subjek dalam kesehariannya bergaul dengan tetangga maupun keluarga lebih banyak menggunakan dialek khas orang Koja dan bahasa *Tambul*. Menurut penuturan beberapa tetangganya, subjek dikenal sebagai orang yang baik, mau membantu siapa saja, humoris, dan taat beribadah. Kesan ini juga didapatkan dalam beberapa kali pertemuan dengan subjek.

c. Hubungan peneliti dengan subjek #3 (Bapak Saiful)

1) Gambaran kondisi subjek

Subjek #3 lahir pada tahun 1959 dan masa kecilnya juga dihabiskan di Kampung Wotprau, sama dengan subjek #1 dan subjek #2. Subjek saat ini bekerja sebagai staf pada Balitbang Pemkot setelah sebelumnya di departemen pertanian. Subjek #3 tidak langsung menjadi PNS setelah lulus dari kuliah dan sampai saat ini telah mempunyai masa kerja sebagai PNS selama 17 tahun. Subjek #3 secara fisik berkulit sawo matang, hidung mancung, dan wajah khas orang Koja. Subjek juga sering disebut sebagai orang Arab karena tidak banyak orang awam yang bisa membedakan orang Arab dan orang Koja.

Subjek adalah anak terakhir dari delapan bersaudara. Subjek lahir dari kedua orangtua yang sama-sama keturunan Koja. Ayah dan kakek

subjek sama-sama bekerja sebagai pedagang, pekerjaan yang identik dengan orang Koja. Ada dua orang dalam keluarga subjek yang bekerja sebagai PNS, yaitu subjek sendiri dan kakaknya (Alm. Helmi). Saudara subjek yang lainnya bekerja sebagai wirausaha.

Subjek saat ini tinggal dengan istri dan ketiga anaknya. Istri subjek sendiri bekerja sebagai karyawan di sebuah pabrik roti. Subjek sering diminta untuk mengurus bidang olahraga dan kesenian yang diselenggarakan di RT atau RW-nya. Subjek bahkan masih sering membantu kegiatan di Kampung Wotprau meskipun sudah tidak tinggal lagi di sana.

Perjalanan karir subjek memang tidak langsung diawali menjadi PNS. Subjek sempat beberapa kali menjadi salesman untuk berbagai macam produk. Subjek merasa jenuh dengan pekerjaan di luar ruangan yang mengharuskannya untuk berkeliling setiap hari. Oleh karena itu, ketika mendapat tawaran dari temannya untuk menjadi PNS, subjek pun menerima dan langsung mendaftar. Informasi mengenai PNS banyak diketahui subjek dari kakaknya dan dari temannya.

Berdasarkan penuturan subjek, diketahui bahwa pekerjaannya saat ini tidak sesuai dengan bakat yang dimilikinya. Subjek lebih senang dan merasa berbakat di bidang kesenian dan olahraga. Subjek merasa jaminan pekerjaan di bidang seni tidak menjanjikan sehingga subjek memilih untuk menjadikannya hanya sebagai hobi dan pekerjaan sampingan.

2) Interaksi peneliti dengan subjek

Keberadaan subjek #3 diketahui juga berdasarkan informasi yang diberikan oleh subjek #1. Konfirmasi kemudian dilakukan pada Ibu Hf dan dibenarkan oleh Ibu Hf. Pemberitahuan awal untuk menjadi subjek penelitian dilakukan oleh subjek #1 yang sering bertemu dengan subjek #3 di Kampung Wotprau. Ibu Hf kemudian membantu perkenalan dengan subjek dan awalnya hanya dilakukan lewat telepon. Perkenalan ini kemudian berlanjut dengan wawancara mendalam yang dilakukan sebanyak dua kali.

Pada awalnya, subjek sempat menyatakan kesediaannya untuk diwawancarai di rumah salah satu kakaknya di Kampung Wotprau saat sore hari. Proses wawancara akhirnya dilakukan di rumah subjek sendiri karena jika dilakukan sore hari waktu wawancara akan terbatas. Janji wawancara dibuat dengan subjek hanya saat subjek libur, yaitu hari Sabtu dan Minggu dan kedua wawancara dilakukan di hari Sabtu. Subjek #3 juga menunjukkan antusiasme yang tinggi saat dimintai kesediaannya untuk menjadi subjek penelitian. Proses wawancara, baik pertama maupun kedua berlangsung dengan lancar, dalam suasana akrab, dan santai. Peneliti baru bertemu subjek pada wawancara pertama namun *rapport* dapat langsung terjalin dengan baik. Wawancara pertama dapat berlangsung cukup lama karena subjek libur bekerja dan sedang tidak ada acara pada pagi hari itu, hanya saja saat itu subjek sedang sakit flu dan batuk. Begitu juga halnya dengan

wawancara kedua.

Subjek terlihat santai dalam menjawab pertanyaan dan sering tersenyum. Subjek bahkan sering membuat lelucon dan terlihat senang jika diminta untuk menceritakan masa kecilnya. Subjek dalam kehidupan sehari-hari memang terkenal sebagai orang yang humoris. Pembicaraan di luar wawancara mendalam juga sering dilakukan dengan subjek dan kesan humoris memang sangat melekat pada subjek.

Subjek #3 ini lebih banyak menggunakan bahasa Indonesia khas Semarang dalam menjawab pertanyaan meskipun tetap ada bahasa Jawanya. Subjek juga sering menggunakan dialek khas orang Koja dalam menceritakan suatu hal. Di luar proses wawancara, subjek selalu menggunakan dialek khas orang Koja ketika berbicara dengan peneliti. Sikap santai yang ditunjukkan subjek membuat suasana akrab dengan mudah tercipta, baik di dalam maupun di luar proses wawancara.

Perbandingan kondisi dan latar belakang masing-masing subjek ditunjukkan dalam tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1 Perbandingan Kondisi Subjek

Perbandingan	Subjek #1	Subjek #2	Subjek #3
Jenis kelamin	Pria	Pria	Pria
Usia	52 tahun	46 tahun	48 tahun
Pekerjaan orangtua	Wirausaha	Tentara	Wirausaha
Pendidikan wirausaha	Diberikan	Tidak diberikan	Diberikan tapi hanya sedikit
Bakat/potensi	Mengajar	Mengajar dan olahraga	Kesenian (menggambar) & olahraga
Cita-cita	Dosen	Guru olahraga	Bekerja di bagian peternakan

Masa kerja sebagai PNS	23 tahun	19 tahun	17 tahun
Jenis pekerjaan	Dosen	Guru SMP	Pegawai Balitbang

3. Kendala peneliti di lapangan

Proses pencarian dan penentuan subjek berlangsung dari bulan Maret 2007 sampai Mei 2007. Peneliti mendapatkan data sebanyak empat orang Koja yang bekerja sebagai PNS. Akhirnya didapatkan tiga subjek karena satu subjek membatalkan kesediaannya. Proses wawancara dan observasi pada subjek berlangsung dalam rentang bulan Maret – Juni 2007. Beberapa kendala yang dihadapi selama melakukan penelitian antara lain:

- a. Tidak tersedianya data/catatan mengenai jumlah orang Koja yang menjadi warga Semarang. Hal ini disebabkan orang-orang Koja tidak dicatat sebagai WNI keturunan melainkan WNI saja sehingga peneliti kesulitan untuk mencari data yang erat kaitannya statistik penduduk. Oleh karena itu, tidak bisa diketahui berapa jumlah orang Koja yang menjadi PNS secara pasti.
- b. Keterbatasan informasi mengenai subjek, baik dari segi jumlah maupun keberadaan. Jumlah orang Koja di Semarang yang menjadi PNS sangat terbatas, jadi meskipun telah ditanyakan pada beberapa keluarga besar Koja, mereka tetap tidak memberikan banyak informasi karena memang tidak ada yang menjadi PNS. Narasumber pun tidak banyak mengetahui keberadaan orang Koja yang menjadi PNS. Kendala ini memang akhirnya teratasi karena salah satu subjek memberi informasi tentang keberadaan subjek lainnya.

- c. Salah satu subjek yang pernah dihubungi awalnya bersedia namun subjek ada kesibukan di kantor dan keluarga yang membuatnya membatalkan diri. Subjek sangat sibuk di kantor sehingga sepulang bekerja subjek biasanya langsung solat, makan, dan istirahat (tidur). Pada hari libur kerja, subjek sibuk mengurus anak-anaknya yang masih kecil dan memang hari libur adalah untuk keluarga. Wawancara tidak mungkin dilakukan di rumah karena ada salah satu anak yang tidak bisa lepas dari subjek sedangkan di kantor subjek sangat sibuk. Akhirnya diputuskan bahwa penelitian hanya akan melibatkan tiga subjek.
- d. Kendala umum dalam pelaksanaan wawancara adalah penentuan waktu. Semua subjek bekerja dengan jam kerja yang sudah ditentukan, begitu juga dengan waktu libur. Beberapa kali wawancara hendak dilakukan, subjek ada kegiatan di tempat lain sehingga harus mencari hari libur yang lain. Selain itu, ada kendala dalam pelaksanaan observasi di luar wawancara. Kegiatan pengamatan kegiatan subjek dalam sehari penuh yang diharapkan dapat dilakukan pada kenyataannya tidak berhasil dilakukan. Ketiga subjek adalah laki-laki dan sudah menikah dan dengan alasan etis observasi mendalam pun tidak bisa dilakukan. Peneliti hanya bisa melakukan observasi mendalam pada subjek #1 yang memang keluarganya mempunyai hubungan dekat dengan peneliti. Observasi dilakukan dalam kegiatan berbincang-bincang setelah wawancara atau dalam pertemuan lainnya.
- e. Kendala utama dalam pelaksanaan penelitian secara keseluruhan adalah

terbatasnya literatur yang membahas mengenai komunitas Koja. Buku mengenai komunitas Koja di Semarang sudah dicari sejak bulan Februari 2006 dan baru didapatkan pada bulan Maret 2007. Literatur yang didapatkan pun tidak terlalu mendalam sehingga tetap dibutuhkan bantuan informasi dari narasumber. Kendala ini sempat menghambat penulisan proposal penelitian.

B. Horisonalisasi

Proses yang dilakukan selanjutnya adalah dengan melakukan horisonalisasi yaitu transkrip wawancara kemudian diperiksa untuk mengidentifikasi ucapan-ucapan subjek yang relevan dan yang tidak relevan bagi penelitian ini. Pada horisonalisasi ini, peneliti menggunakan cara dengan menebalkan ucapan-ucapan subjek yang relevan dengan fenomena yang diteliti. Hasil identifikasi tersebut, kemudian ditulis terpisah di kolom lain. Proses horisonalisasi untuk masing-masing subjek dicantumkan pada lampiran B. Berdasarkan proses horisonalisasi, untuk subjek #1 didapatkan makna psikologis sebanyak 64, subjek #2 sebanyak 62, dan subjek #3 sebanyak 53. Makna psikologis tersebut kemudian dirangkum dalam unit-unit makna. Daftar makna psikologis masing-masing subjek dapat dilihat pada lampiran B.

C. Unit Makna dan Deskripsi

Pernyataan-pernyataan yang telah dihorisonalisasi kemudian dituliskan dalam kolom tersendiri untuk kemudian dikelompokkan dalam unit-unit makna.

Peneliti berusaha mengelompokkan pernyataan dan menulis deskripsi tentang apa yang dialami subjek. Deskripsi tekstural dilakukan peneliti dengan berusaha memahami makna yang diberikan individu pada pengalamannya sendiri. Deskripsi struktural dilakukan peneliti dengan menulis deskripsi tentang bagaimana fenomena yang dialami subjek. Peneliti berusaha memahami proses yang dilakukan subjek dalam memberi makna bagi pengalamannya. Berikut ini adalah unit makna dan deskripsi masing-masing subjek.

1. Unit makna dan deskripsi subjek #1

Tabel 4.2 Daftar Unit Makna dan Makna Psikologis Subjek #1

No.	Unit Makna	Makna Psikologis
1.	Peran orangtua dalam pengasuhan anak	a. Pengasuhan otoriter dalam agama
		b. Demokratis dalam memilih pendidikan dan pekerjaan
2.	Pendidikan berwirausaha sejak dini	Adanya pendidikan berwirausaha dari orangtua
3.	Bakat dan minat berwirausaha	a. Bakat dan minat berwirausaha
		b. Keuntungan berwirausaha
4.	Pengenalan bakat/potensi diri	Bakat dan minat individu
5.	Makna bekerja	a. Motif teogenetis
		b. Pemenuhan kebutuhan fisiologis
6.	Minat pada PNS	a. Kebutuhan aktualisasi diri
		b. Kecenderungan tipe kepribadian sosial
		c. Kebutuhan rasa aman dalam bekerja
7.	Pengaruh lingkungan pada pengambilan keputusan	Dukungan sosial
8.	Fasilitas pemenuhan kebutuhan sebagai PNS	a. Kebutuhan pertumbuhan karir
		b. Kebutuhan akan pendapatan
9.	Pentingnya status PNS	a. Makna status PNS
		c. Tanggung jawab pada pekerjaan
10.	Kondisi lingkungan kerja	a. Hubungan interpersonal di kantor
		b. Kedisiplinan, beban kerja, dan fasilitas di tempat kerja

11.	Pengaruh lingkungan keluarga pada pekerjaan	Adanya dukungan keluarga
-----	---	--------------------------

Peran orangtua dalam pengasuhan anak

Orangtua mempunyai peran yang sangat penting dalam mengasuh anak karena akan menentukan bagaimana perkembangan anak selanjutnya. Orangtua dijadikan model oleh anak-anaknya saat mereka kecil. Ada nilai-nilai yang kemudian dijadikan nilai-nilai oleh anak dengan adanya identifikasi. Peran orangtua dalam pengasuhan anak ini dibagi menjadi dua, yaitu: pengasuhan otoriter dalam agama dan demokratis dalam memilih pendidikan dan pekerjaan. Berikut ini adalah masing-masing penjelasannya.

1) Pengasuhan otoriter dalam agama

Komunitas Koja dikenal sangat kental dengan nuansa Islamnya karena mereka asal mula mereka datang ke Indonesia adalah sebagai penyebar agama Islam. Oleh karena itu, mayoritas orangtua Koja sangat menekankan pentingnya agama dalam mendidik anak-anaknya. Pendidikan agamanya cenderung ke arah otoriter karena orangtua menginginkan supaya anak-anaknya kelak mempunyai bekal agama yang kuat. Keadaan ini juga berlaku pada subjek #1, seperti terlihat pada pernyataannya berikut ini.

“Contoh ketat itu termasuk bangun subuh. Pada saat habis subuh itu tidak boleh tidur. Kemudian kalau menerima tamu perempuan itu selalu diawasi. Terus kalau pergi sekolah itu tidak boleh berjalan dengan lawan jenisnya. Itu termasuk salah satu bentuk keketatan orangtua. Khususnya ya dari segi agamanya.”

Pada pernyataan subjek #1 di atas tampak bahwa orangtua subjek cukup otoriter saat mendidik agama pada anak-anaknya. Pendidikan agama tidak hanya terfokus pada masalah sholat atau puasa, tapi juga masalah lain seperti contohnya bagaimana bergaul dengan lawan jenis. Pengasuhan otoriter dari orangtua ini terkesan ketat dan tegas menurut subjek #1.

“Ya, kepribadian **orangtua** itu **karena dididik secara Islam**, dididik oleh orang tua-tua, orangtua yang dasarnya adalah agama, jadi akhirnya **sangat menekankan kejujuran** terutama. Jadi, juga karena putranya rata-rata tujuh sampai sepuluh, **dididik untuk mandiri, kuat, dan mampu menyelesaikan masalah rumah tangga secara sendiri**, dengan kondisi ekonomi yang pada saat itu adalah kurang baik.”

Pengasuhan yang ketat dalam hal agama juga dipengaruhi oleh kepribadian dari orangtua subjek itu sendiri. Menurut subjek #1, karena orangtuanya juga dididik secara Islam maka ketika mendidik anak-anaknya pun sangat menekankan agama. Pengamalan nilai-nilai agama juga sangat ditekankan, contohnya adalah nilai kejujuran.

2) Demokratis dalam memilih pendidikan dan pekerjaan

Pola asuh otoriter dalam agama tidak berlaku dalam memilih pendidikan dan pekerjaan. Orangtua Koja memang memberikan dasar yang kuat dalam hal agama dan ini juga yang pada awal usia sekolah diterapkan pada anak-anaknya. Salah satu contoh penerapannya adalah dengan memasukkan anaknya ke sekolah dengan dasar agama yang kuat. Seusai lulus SD, anak-anak cenderung diberi kebebasan dalam memilih pendidikan lanjut yang diinginkan. Pengasuhan demokratis ini

juga kemudian berlanjut sampai saat individu memilih pekerjaan. Berikut ini adalah penuturan subjek yang sesuai dengan kondisi tersebut.

....Yang **diatur** itu pada **saat sholat**, pada saat **beribadah**. Yang lainnya, untuk **pendidikan** pun hampir sama, **dilepas, bebas**. Mau **belajar atau tidak, terserah**, bebas. Karena tingkat pendidikan orangtua dulu adalah SD itu banyak, terus yang lainnya tidak ada yang sekolah. Jadi, lebih banyak dilepas.”

(Pada kalimat lain): ”Pada saat umur-umur sekitar **SD sampai SMP** itu ketat, **tegas**, sangat tegas. **Setelah SMP** itu agak, karena **sudah dewasa**, sudah cukup matang, **ketegasan itu berkurang**. Artinya **dialihkan** kepada **pendekatan yang lebih baik**. Jadi setelah SMP.”

Berdasarkan penuturan subjek #1 di atas dapat dilihat bahwa pola asuh otoriter yang diterapkan orangtua subjek tidak terlalu berlaku pada masalah pendidikan dan pekerjaan. Orangtua mengatur pendidikan saat subjek masih SD tapi setelah itu ada kebebasan memilih. Orangtua subjek terlihat memberi kebebasan bagi anak-anaknya untuk memilih pendidikannya setelah subjek dianggap cukup matang. Bebas di sini bukan berarti dilepas sepenuhnya, tetapi anak diberi kebebasan dalam memilih pendidikan apa yang ingin diambil yang berguna bagi masa depan. Orangtua tetap berperan dengan memberikan gambaran, saran, dan persetujuan.

Demokratis dalam memilih pekerjaan berarti pemberian kebebasan oleh orangtua bagi anak untuk memilih pekerjaan yang diinginkannya. Kebebasan yang dimaksudkan di sini bukan kebebasan tanpa batas, tapi tetap ada kontrol orangtua di dalamnya.

“...Karena pada **saat itu** kan **belum menikah**, kemudian **bapak sudah meninggal**, dan **ibu** itu perannya juga **terserah pada anak**. Jadi **individu** untuk **menentukan sendiri**. Mungkin **kalau masih ada ayah** ya ada pihak yang, ayah itu **yang memberikan saran....**”

Pada subjek #1, ketika memasuki masa kerja, subjek sudah tidak didampingi oleh figur ayah. Subjek #1 menyatakan bahwa ayah biasanya menjadi salah satu tempat untuk berdiskusi sehingga bisa memberikan masukan-masukan bagi subjek. Ibu subjek tidak terlalu mengatur pekerjaan untuk anaknya asalkan pekerjaan itu bermanfaat bagi dirinya dan orang lain.

Pendidikan berwirausaha sejak dini

Pendidikan berwirausaha juga berkaitan dengan motivasi orang Koja dalam memilih pekerjaan sebagai PNS. Pendidikan berwirausaha di sini yang dimaksudkan adalah adanya sosialisasi dan internalisasi nilai wirausaha sejak dini. Ada tidaknya sosialisasi nilai wirausaha sejak dini pada subjek akan sangat berkaitan dengan internalisasi nilai tersebut. Sosialisasi adalah proses pembelajaran yang melibatkan transfer informasi dari satu individu ke individu lainnya. Adanya pendidikan berwirausaha sejak dini berlaku pada subjek #1.

”**Sejak kecil** karena, ya ini **kultur**, kultur kalau **orangtua** itu **berwirausaha**, **putra-putranya sejak dini** sudah, ya **dididik** atau **dibiasakan untuk berwirausaha**, untuk **membantu orangtuanya**. Jadi karena itu, nantinya **setelah orangtua sudah tidak mampu lagi** untuk berjualan atau berwirausaha bisa **digantikan oleh salah satu anaknya yang meneruskan usahanya.**”

(Pada kalimat lain): ”**Sejak SD sudah mulai diajak** ke toko, ke **pasar** untuk **membantu** ya, dan pada **saat itu libur**

sekolah.”

Berdasarkan penuturan subjek di atas, diketahui bahwa subjek #1 mendapatkan pendidikan berwirausaha sejak dini dari orangtuanya, terutama dari ayahnya yang seorang pedagang. Sosialisasi nilai kewirausahaan didapatkan saat mereka masih kecil, meskipun itu hanya berupa ajakan untuk membantu berjualan. Salah satu cara mendidik anak untuk berwirausaha adalah dengan mengajaknya ikut terlibat dalam proses usaha/dagang orangtuanya.

Proses berikutnya setelah sosialisasi adalah internalisasi nilai wirausaha yang telah diajarkan oleh orangtuanya. Proses internalisasi ini berkaitan dengan adanya keinginan subjek untuk berwirausaha setelah mendapatkan pendidikan wirausaha saat masih kecil. Proses internalisasi ini dikaitkan dengan adanya pengalaman berwirausaha dan dari pengalaman berwirausaha inilah subjek mengalami proses belajar. Di antara ketiga subjek, subjek #1 paling terlihat proses belajarnya. Subjek #1 menyatakan bahwa sebelum dan saat menjadi PNS pernah mencoba untuk berwirausaha. Kondisi ini sesuai dengan pernyataan subjek #1 berikut ini.

“Dulu pernah berwirausaha, pada tahun 70-an. Jual kacangata. Karena tidak berhasil (subjek memberi penekanan) sehingga akhirnya memutuskan untuk melanjutkan ke perguruan tinggi. Artinya mungkin dunia perdagangan itu kurang sesuai. Walaupun nantinya, dalam perkembangannya, berdagang, perdagangan itu pernah dilakukan bersama istri tahun 1993, dengan membuka usaha toko elektronik dan hasilnya juga cukup lumayan, bahkan melebihi hasil dari jadi pegawai negeri sipil.”

(Pada kalimat lain): “Ya. Jadi pada **saat SMA e....saya** berusaha itu **berjualan kacangata**. Oleh karena itu ada

sebabnya, **karena menggantikan kakak buka usaha** yang sama ya, sehingga ya **paling tidak ada sedikit** ya **keterpaksaan** untuk melaksanakan atau menggantikan bisnis dari kakaknya. Nah, **sebabnya gagal karena tidak fokus**, karena **sekolah disambi** untuk bisnis. Dan **kegagalan** itu **disebabkan** karena juga **minat** untuk **bisnis** itu jadi **berkurang** karena **ingin** ya **menyelesaikan studinya** seperti kakak-kakaknya yang lain.”

Berdasarkan ucapan subjek di atas terlihat bahwa pengalaman berwirausaha subjek dimulai dengan permintaan untuk menggantikan kakak subjek berjualan kacamata di pasar. Pengalaman berwirausaha yang dimiliki subjek #1 ternyata berakhir dengan kurang berhasil. Menurut subjek, kurangnya waktu dan bakat menjadi penyebab kegagalan berdagang tersebut.

“Jual kacamata dulu, **tidak takut** ya. Kemudian **jualan** itu karena memang **sudah dibekali oleh orangtua** sehingga jiwa dagang, khususnya dukungan dari istri, **saya tidak akan takut selamanya untuk berdagang**. Karena memang **berdagang** ini **membuka wawasan**, kemudian kita lebih **mandiri**, dan **hasilnya** pun kalau kita berhasil itu **melebihi** dari pegawai negeri.”

(Pada kalimat lain): “Jadi **sekarang** pun **sudah**, karena kita **dididik** dulu adalah ya **untuk berwirausaha sekaligus itu ajaran Islam**, itu **Nabi** itu **menganjurkan untuk berdagang** ya. Dengan dorongan itulah nanti **berusaha** untuk **berdagang** lagi, apalagi disuruh sama istri. Jadi **tetep berdagang** itu adalah **hasil tambahan** sebagai hasil tambahan **untuk memenuhi kebutuhan kehidupan**. Kalau **pensiun tidak takut**, sudah ada yang memikirkan.”

Proses belajar yang bisa diambil dari pengalaman berwirausaha subjek adalah proses belajar *trial and error*. Subjek #1 mencoba untuk berwirausaha tetapi menemui kegagalan. Kegagalan ini tidak lantas membuatnya takut untuk berwirausaha lagi tetapi subjek berusaha mencari

bidang usaha yang lain meskipun akhirnya juga kurang berhasil. Pendidikan berwirausaha sejak dini ternyata tidak sepenuhnya membuat subjek memilih untuk terus berwirausaha karena ada faktor lain yang juga mempengaruhi, yaitu ada tidaknya bakat dan minat berwirausaha.

Bakat dan minat berwirausaha

Bakat dan minat berwirausaha menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan usaha seseorang. Bakat dan minat juga merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam mencari pekerjaan. Bakat adalah kemampuan dasar yang dimiliki oleh individu yang menentukan kesuksesannya dalam keahlian tertentu jika mendapat latihan tertentu. Minat adalah ketertarikan individu pada sesuatu hal yang membuatnya senang jika berhasil mendapatkannya. Bakat dan minat wirausaha menjadi salah satu jawaban mengapa tidak subjek yang orang Koja memilih untuk tidak berwirausaha.

1) Bakat dan minat berwirausaha

Bakat dan minat wirausaha seperti yang telah disebutkan, menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan usaha seseorang. Pada subjek #1, didapatkan keterangan bahwa sejak awal sosialisasi nilai wirausaha tidak diterapkan orangtuanya pada semua anak karena melihat pada potensi masing-masing anak itu sendiri. Hal ini tampak dalam penuturan subjek #1 berikut ini.

”Tidak semua, karena orangtua sudah tahu bahwa mana yang berbakat atau berminat untuk berwirausaha.”

(Pada kalimat lain): **“Ya karena, orangtua melihat *mestinya***

bakat dari **anak-anaknya**. Mungkin **ada anaknya** karena yang **sudah sejak kecil dibina untuk menjadi pedagang** karena **kurang berhasil**, mungkin orangtua **mengizinkan beralih** ke bidang usaha yang lain, misalnya **pegawai negeri**. Jadi itu perkembangan yang ada.”

Pada subjek #1 tampak bahwa orangtuanya tetap mendidik wirausaha namun berdasarkan bakat dan minat masing-masing anaknya. Subjek #1 tetap mendapatkan pendidikan wirausaha dari orangtuanya. Namun, dengan adanya kesadaran bahwa subjek #1 lebih cenderung ke arah akademisnya maka ketika subjek memutuskan untuk terus bersekolah dan tidak berwirausaha, orangtua subjek mengizinkannya.

“Kalau saya **lebih banyak** bakat atau **talenta** itu ke **mengajar** ya, karena **mempunyai sifat yang tidak tegonan, tidak tegelan**. Kalau tidak *tegelan* itu **berarti** ya **motivasinya lebih banyak** untuk **mengabdi**. Kalau **wirausaha** atau pedagang itu **harus punya jiwa yang bathi** itu ya.”

Berdasarkan penuturan subjek #1 tersebut tampak bahwa subjek merasa kurang memiliki bakat berwirausaha. Subjek merasa kurang tega dalam berjualan sehingga kesulitan jika akan mengambil keuntungan dalam berdagang. Kurangnya bakat berwirausaha ini yang menyebabkan subjek lebih memilih untuk menjadi guru.

2) Keuntungan berwirausaha

Keuntungan berwirausaha adalah imbalan-imbalan yang akan didapatkan atau diharapkan seseorang melalui berwirausaha. Seorang wirausaha biasanya membuka usahanya sendiri, menentukan kebijakan dalam usahanya, dan dituntut adanya kemampuan berpikir kreatif agar mampu bertahan dalam dunia usaha. Beberapa keuntungan

berwirausaha adalah adanya kebebasan karena sebagai pemilik usaha, penghasilannya yang mencukupi bahkan berlebihan jika usahanya berjalan lancar dan sukses, serta imbalan berupa kepuasan karena merupakan aktualisasi potensi dirinya.

”Jadi begini, karena.....**yang pertama** yaitu **kami ingin mengembangkan wirausaha**, berwirausaha. Karena **satu-satunya anak diharapkan bisa melaksanakan kegiatannya untuk mencari rezeki** dalam rangka mencari kehidupan itu **lebih saya sarankan untuk menjadi wirausahawan**. Itu karena tadi sebagai **wirausahawan banyak hal yang bisa dilakukan**, yaitu yang pertama **bisa menciptakan tenaga kerja**, **banyak membantu orang lain**, yang kedua **hasilnya pun akan lebih banyak** apabila **menjadi seorang pegawai**.”

Berdasarkan penuturan subjek #1 di atas, diketahui bahwa subjek yang dididik berwirausaha sejak kecil mengetahui betul keuntungan berwirausaha dari pengalaman diri dan orangtuanya ketika membuka usaha. Penghasilan yang lebih dan kebebasan menjadi salah satu alasan mengapa banyak orang yang memutuskan untuk berwirausaha. Bahkan subjek sendiri merasa bahwa penghasilan dari berwirausaha melebihi penghasilannya sebagai PNS.

Pengenalan bakat/potensi diri

Setiap manusia mempunyai bakat atau potensi diri yang berbeda-beda. Bakat adalah kemampuan dasar yang dimiliki seseorang yang jika dilatih dengan baik maka dapat mencapai keahlian dari kemampuannya tersebut. Pengenalan bakat atau potensi diri berarti individu mampu melihat kemampuan apa yang dimilikinya sehingga diharapkan individu itu mampu mengembangkan diri lewat bakatnya.

Bakat dan minat mempengaruhi pertimbangan seseorang dalam memilih pekerjaan. Pada sebagian orang, ada juga yang memilih pekerjaan bukan pada bakat dan minat tetapi lebih karena adanya kebutuhan akan pekerjaan itu sendiri. Pengenalan bakat dan minat individu bisa terjadi setelah melalui proses belajar tertentu, seperti yang terjadi pada subjek #1.

“Kalau saya **lebih banyak** bakat atau **talenta** itu ke **mengajar** ya, karena **mempunyai sifat** yang **tidak tegonan, tidak tegelan**. Kalau tidak *tegelan* itu **berarti** ya **motivasi**nya **lebih banyak** untuk **mengabdikan**....”

(Pada kalimat lain): ”Ya pilihan, karena **dulu memang memilih**, program studi atau fakultasnya adalah **kedokteran dan teknik kimia**. Pilihan utamanya adalah fakultas kedokteran. Tapi **karena** pada **saat tes itu tidak diterima** ya **pilihan kedua itu yang diteruskan**. Karena **dua-dua sebenarnya senang**, tapi **seandainya diterima di kedokteran** ya **tetap pilih kedokteran**. Walaupun begitu, pada **satu tahun setelah kuliah** toh sudah **bisa menyesuaikan diri dengan teknik kimia**, jadi **tidak ingin lagi untuk mendaftar**.”

Subjek #1 pada awalnya merasa mempunyai bakat dalam bidang biologi sehingga tertarik menjadi dokter. Ketika keinginannya menjadi dokter tidak terealisasi, subjek menyadari adanya bakat atau potensi lain yang dimilikinya yaitu mengajar sehingga muncul keinginan untuk menjadi dosen. Keinginan atau cita-citanya inilah yang terealisasi dan menjadi sarana pemenuhan kebutuhan aktualisasi dirinya. Kesadaran akan kemampuan mengajar yang dimiliki, juga membuat subjek #1 menyadari bahwa bakatnya tidak untuk menjadi wirausaha.

Makna bekerja

Kerja berarti melakukan usaha untuk mencapai suatu hasil tertentu yang

diinginkan. Setiap individu memaknai pekerjaannya dengan cara yang berbeda-beda. Ada yang memaknainya sebagai sarana mencari penghasilan, aktualisasi diri, dan juga untuk beribadah. Pemaknaan dalam bekerja akan mempengaruhi bagaimana seseorang memandang pekerjaan itu sendiri sehingga bisa mempengaruhi motivasi dan produktivitas kerja itu sendiri.

1) Motif teogenetis

Motif teogenetis adalah motif yang didasari oleh adanya interaksi individu dengan Tuhan dan juga bentuk-bentuk lain sebagai sarana beribadah kepada Tuhan. Individu berusaha merealisasikan ajaran-ajaran agama di dalam kehidupannya sehari-hari. Bagi sebagian orang, bekerja digunakan sebagai sarana ibadah. Agama Islam mengajarkan bahwa kewajiban seorang suami adalah untuk mencari nafkah bagi keluarganya sebagai sarana pemenuhan kebutuhan hidup.

”....waktu yang luang itu prinsipnya harus diisi untuk kegiatan-kegiatan yang menghasilkan tidak hanya uang, tapi juga merupakan pekerjaan yang bisa mendapatkan manfaat bagi saya dan masyarakat umumnya. Untuk ibadah juga.”

Berdasarkan penuturan subjek #1 di atas, diketahui bahwa subjek memaknai pekerjaannya sebagai sarana untuk beribadah. Beribadah di sini diartikan dengan cara bekerja untuk beramal, berusaha untuk melakukan pekerjaan yang bermanfaat bagi dirinya dan masyarakat. Cara subjek memaknai pekerjaannya ini berkaitan dengan kebutuhan pengabdian diri yang dimiliki subjek yang menjadi salah satu

motivasi menjadi PNS.

2) Pemenuhan kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan fisik dasar manusia yang beberapa contohnya adalah: makan, minum, udara, beraktivitas, dan kebutuhan akan seks. Manusia membutuhkan uang untuk mendapatkan makan dan minum. Uang didapatkan dengan cara bekerja. Oleh karena itu, bekerja dijadikan salah satu sarana mencari nafkah sehingga dapat memenuhi kebutuhan fisiologis.

”Jadi e....**pekerjaan** dalam hal ini adalah pekerjaan yang, pasti pekerjaan **yang menghasilkan** uang **untuk** nantinya dalam **menopang kehidupan** dalam e...**menuju kesejahteraan** dari **manusia** dan **keluarga**.”

Subjek #1 memaknai pekerjaannya juga sebagai sarana untuk mencari nafkah dalam rangka pemenuhan kebutuhan hidup. Terpenuhinya kebutuhan hidup dapat mendorong ke arah tercapainya kesejahteraan keluarga. Kebutuhan akan penghasilan juga menjadi salah satu alasan subjek dalam mencari pekerjaan. Kebutuhan ini nantinya berkaitan dengan kebutuhan rasa aman yang menjadi salah satu motivasi subjek memilih bekerja menjadi PNS.

Minat pada PNS

Minat pada pekerjaan sebagai PNS berarti ketertarikan subjek untuk memilih bekerja sebagai pegawai negeri. Minat pada pekerjaan sebagai PNS ini meliputi hal-hal yang membuat individu tertarik akan pekerjaan sebagai PNS. Ada individu yang ingin menjadi PNS karena fasilitas-fasilitas yang didapatkan, ada juga yang karena sebagai sarana aktualisasi

diri. Berdasarkan penuturan subjek, didapatkan beberapa makna psikologis yang berhubungan dengan minat pada pekerjaan PNS. Makna-makna itu akan lebih dijelaskan di bawah ini.

1) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri dalam bekerja diartikan sebagai kebutuhan akan pemenuhan diri dengan cara memaksimalkan potensi yang dimiliki dalam bekerja. Individu bekerja karena adanya keinginan untuk mengembangkan dirinya sehingga menjadi lebih optimal. Kebutuhan aktualisasi diri juga menjadi salah satu motivasi untuk menjadi PNS. Kebutuhan aktualisasi diri dengan menjadi PNS antara lain berupa kebutuhan untuk mengembangkan diri dan ilmu serta adanya kebutuhan untuk mengabdikan diri. Keadaan ini juga sesuai dengan ucapan subjek #1 berikut ini.

“Satu untuk **mengabdikan diri kepada negeri**, Negara. Yang kedua untuk **mengembangkan ilmu**, karena **sewaktu kuliah** masih **banyak** hal **ilmu** yang **kurang**, dan itu bisa dilakukan apabila kita menjadi pegawai negeri dan artinya **fasilitasnya lebih mudah daripada** kita **masuk di lembaga** yang **lain**, **khususnya** adalah **Departemen Pendidikan**.”

Subjek #1 menyatakan bahwa motivasinya menjadi pegawai negeri adalah kebutuhan aktualisasi pengabdian diri dan kebutuhan akan pengetahuan. Subjek memaknai pekerjaan sebagai sarana beribadah dengan beramal atau membantu orang lain, dan dengan menjadi PNS maka bisa menjadi pemenuhan kebutuhan aktualisasi pengabdian dirinya. Subjek #1 menganggap bahwa dengan menjadi PNS, fasilitas pengembangan diri dan ilmu akan lebih mudah didapatkan karena

fasilitas untuk belajar lebih lanjut memang disediakan oleh pemerintah. Kebutuhan aktualisasi diri juga didapatkan subjek dengan menjadi PNS sebagai dosen karena bakat/potensi subjek adalah mengajar.

2) Kecenderungan tipe kepribadian sosial

Ada teori yang menyatakan bahwa kepribadian seseorang akan berpengaruh pada minat pada pekerjaan. Individu yang memilih pekerjaan karena minat dan merasa cocok dengan potensi yang dimilikinya akan bisa bertahan lebih lama dalam bekerja nantinya. Peneliti menggunakan istilah kecenderungan karena tiap individu tidak ada yang mutlak mempunyai satu tipe kepribadian, tapi merupakan gabungan dari dua atau tiga kepribadian. Kesesuaian kepribadian dengan tipe pekerjaan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi subjek dalam memilih pekerjaan sebagai PNS.

”....waktu yang luang itu prinsipnya harus diisi untuk kegiatan-kegiatan yang menghasilkan tidak hanya uang, tapi juga merupakan pekerjaan yang bisa mendapatkan manfaat bagi saya dan masyarakat umumnya. Untuk ibadah juga.”

(Pada kalimat lain): karena **mempunyai sifat yang tidak tegonan, tidak tegelan**. Kalau tidak *tegelan* itu **berarti ya motivasinya lebih banyak untuk mengabdikan....**”

(Pada kalimat lain): “..... Dengan **mengajar itu ilmunya bisa disampaikan kepada mahasiswa yang membutuhkan** kemudian sekaligus mengajar itu **menambah wawasan**, juga **kita harus belajar terus menerus** sehingga ilmu kita dengan

mengajar itu **akan lebih bertambah.**”

Berdasarkan ucapan-ucapan subjek #1 di atas, tampak bahwa subjek kepribadian subjek lebih ke arah sosial, yaitu dengan membantu orang lain, dalam hal ini adalah mengajarkan ilmunya pada mahasiswa. Subjek lebih cenderung menyukai pekerjaan yang mampu memfasilitasi kebutuhannya untuk mengabdikan atau bermanfaat bagi orang lain. Kecenderungan tipe kepribadian sosial ini menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi subjek #1 memilih untuk menjadi PNS.

3) Kebutuhan rasa aman dalam bekerja

Kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja tidak hanya meliputi perlindungan dari segi fisik, namun juga dari segi psikologis. Pada pekerjaan sebagai PNS, rasa aman ditunjukkan dengan adanya kepastian dan keamanan dalam bekerja. Hal ini bisa ditunjukkan dengan kepastian mendapatkan gaji setiap bulannya, mendapatkan pensiun, dan juga kepastian tidak diberhentikan kecuali jika melakukan pelanggaran. Kebutuhan akan rasa aman inilah yang dijadikan alasan bagi banyak orang untuk memilih PNS sebagai pekerjaan utamanya, termasuk di dalamnya adalah subjek #1. Berikut adalah ucapan subjek yang mendukung kondisi tersebut.

“....Termasuk **dulu motivasi, ada sedikit** bahwa kalau **menjadi pegawai negeri** itu satu **dapat pensiun** kemudian **tidak mungkin di-PHK**. Karena untuk **PNS walaupun tidak ada pekerjaan itu bisa ditempatkan dimanapun**. Jadi **salah satu motivasi** itu, tapi **kecil** ya, itu adalah tadi kalau **pensiun** dan kemudian **tidak mungkin di-PHK**. Ya ini memang

semua pegawai yang ditakutkan itu tadi sebenarnya, ya, satu adalah **PHK**, yang kedua itu tadi **tidak ada jaminan masa tuanya**. Jadi kalau pegawai negeri dulu memang jaminan itu ada, jadi ketertarikannya itu walaupun sedikit itu ada. **Ada plus minusnya. Minusnya gajinya kecil, plusnya** itu tadi ada **pensiun** kemudian mungkin untuk **PHK** itu **tidak ada**.”

Salah satu motivasi subjek #1 memilih bekerja menjadi PNS adalah kebutuhan rasa aman dalam bekerja. Menurut subjek, gaji sebagai PNS memang tidak terlalu banyak, tetapi adanya kepastian dan kemapanan kerja membuat subjek tertarik menjadi PNS. Subjek #1 sempat mengatakan bahwa dengan menjadi wirausaha bisa mendapatkan hasil yang melebihi gaji pegawai negeri. Tetapi, menjadi wirausaha memiliki banyak tantangan, seperti ketidakpastian jalannya usaha dan ketidakpastian penghasilan yang diperoleh setiap bulannya sehingga kurang adanya kemapanan dan keamanan kerja. Kebutuhan rasa aman ini bagi subjek bukan sebagai motivasi utama subjek menjadi PNS karena motivasinya lebih kepada kebutuhan aktualisasi pengabdian diri.

Pengaruh lingkungan pada pengambilan keputusan

Pengaruh lingkungan pada pengambilan keputusan diartikan sama dengan dukungan sosial. Dukungan sosial meliputi pemberian motivasi, informasi, dukungan emosional, maupun finansial yang didapatkan oleh individu dari lingkungan sosialnya/sekitarnya. Dukungan sosial yang didapatkan subjek berasal dari orangtua, saudara, dan teman. Adanya dukungan yang diberikan dapat memperkuat keinginan seseorang dalam melakukan sesuatu. Dukungan diperlukan agar dalam memutuskan sesuatu individu

tidak banyak mengalami konflik, baik dengan dirinya maupun dengan orang lain.

“Saudara-saudara tidak ada tentangan ya. Kalau saudara terserah mau jadi pegawai negeri atau mau jadi pedagang itu diserahkan ke individunya masing-masing. Jadi tidak ada tentangan.”

(Pada kalimat lain): **“Kalau mendukung ya saya kira keluarga saya mendukung sekali. Tapi, tidak mendukungnya itu secara....secara e...dinyatakan. Tapi ya mendukungnya itu tidak pernah bicara, tidak pernah melarang ya, melarang jangan menjadi pegawai negeri. Tapi, secara diam itu buat saya sudah merupakan dukungan.”**

Berdasarkan penuturan subjek #1 di atas, dapat dikatakan bahwa subjek memperoleh kebebasan dalam memilih pekerjaan asalkan pekerjaan itu baik sehingga ketika memutuskan untuk menjadi PNS, tidak ada larangan dari orangtuanya, terutama ibu. Saudara subjek yang mayoritas adalah pedagang pun tidak melarang subjek untuk menjadi PNS. Menurut subjek, adanya dukungan tidak harus disampaikan dalam pernyataan namun dengan tidak melarang atau diam pun itu merupakan bentuk dukungan.

Salah satu bentuk dukungan sosial adalah dengan pemberian informasi atau disebut juga sosialisasi informasi. Jika dikaitkan dengan PNS, maka bentuk dukungannya adalah dengan sosialisasi informasi PNS, yaitu dengan pemberian informasi mengenai lowongan PNS ataupun informasi mengenai hak-hak yang akan didapatkan dengan menjadi PNS. Sosialisasi bisa dilakukan oleh orangtua, teman, saudara lain yang menjadi PNS, atau orang dewasa lain yang memang mempunyai pengetahuan akan PNS. Proses yang terjadi setelah sosialisasi adalah internalisasi informasi PNS,

yang diartikan sebagai adanya perubahan pemikiran dari individu setelah menerima informasi sehingga menyebabkannya tertarik bekerja sebagai PNS.

“Ya. Jadi **sebelum** e...**menjadi PNS** karena **ada saudara** yang **menjadi PNS**, jadi dari situ kita **mendapatkan gambaran sebagai pegawai negeri**. Kemudian **sebelum masuk diberi pengertian, konsekuensinya** pada **saat** kita **mengajar menjadi pegawai negeri**. Tapi kembali lagi ya karena ada **panggilan** untuk **mengabdikan** kepada **Negara**, jadi **tetap** untuk *milih* **menjadi PNS**.”

(Pada kalimat lain): “**Jadi PNS itu kan informasinya ya dari keluarga. Dari kakak yang sudah menjadi PNS tahun 1979. Itu informasi keluarga. Itu pertama kali. Kemudian setelah hampir lulus, ditawarkan, apakah mau jadi dosen, dari teman-teman khususnya yang dosen. Kalau teman-teman dulu tidak ada yang tertarik jadi dosen, jadi pegawai negeri karena gajinya kecil sedangkan tawaran di luar itu sangat menjanjikan.**”

(Pada kalimat lain): “**Pada saat mendaftarkan, itu belum tahu semua. Belum tahu semua pangkat, golongan dalam. Kalau pensiun sudah karena pensiun itu diketahui karena ada saudara yang menjadi pegawai negeri sipil dan mendengarkan atau ya membaca surat kabar dan sebagainya. Itu informasi untuk menjadi pegawai negeri sipil.**”

Subjek #1 mendapatkan sosialisasi informasi PNS sebelum akhirnya mendaftar sebagai pegawai negeri. Subjek mengaku mendapatkan informasi dari kakak kandungnya yang lebih dulu menjadi PNS. Selain itu, subjek juga mendapatkan tawaran dari dosennya semasa kuliah tentang adanya lowongan menjadi dosen dengan status PNS. Sosialisasi informasi ini kemudian diinternalisasi oleh subjek terutama yang berkaitan dengan kebutuhan rasa aman dalam bekerja.

h. Fasilitas pemenuhan kebutuhan sebagai PNS

Ada beberapa fasilitas lebih yang dijanjikan dari status PNS, dan dua di antaranya adalah kesempatan pertumbuhan karir dan kenaikan gaji seiring kenaikan golongan/pangkat. Kesempatan pertumbuhan karir tidak selalu terbuka bagi semua PNS dan ini tergantung pada jenis pekerjaannya itu sendiri. Begitu juga halnya dengan standar gaji yang didapatkan PNS. Cukup atau tidaknya penghasilan yang diterima tergantung kepada individu itu sendiri. Berikut ini akan dijelaskan bagaimana fasilitas pemenuhan kebutuhan sebagai PNS menyangkut kebutuhan pertumbuhan karir dan kebutuhan akan pendapatan.

1) Kebutuhan pertumbuhan karir

Kebutuhan pertumbuhan karir adalah adanya keinginan seseorang untuk meningkatkan jenjang karirnya. Jika dalam PNS, maka pertumbuhan karir berhubungan dengan jabatan karir pada PNS, yaitu kenaikan pangkat, golongan, dan jabatan di kantor pemerintahan itu sendiri. Kenaikan pangkat dan golongan dalam PNS akan berpengaruh pada kenaikan gaji yang diterima setiap bulannya. Kenaikan pangkat, golongan, dan jabatan dipengaruhi dengan peraturan pemerintah dan kebijakan dari masing-masing kantor. Kebutuhan pertumbuhan karir setelah bekerja maksudnya adalah munculnya kebutuhan ini adalah setelah seseorang bekerja dan keadaan ini sesuai yang terjadi pada subjek #1.

“Dulu itu tidak terpikir untuk naik pangkat atau tidak. Jadi, kalau dulu yang penting itu bisa belajar lebih lanjut, belum terpikir untuk naik pangkat atau tidak. Karena menurut cerita dari teman-teman khusus untuk dosen itu kepangkatan itu

tidak berarti, artinya dengan struktur kepangkatan itu di **dalam sistem tenaga pengajar** atau dosen itu **hanya bergilir** saja, memutar. **Suatu saat jadi pimpinan** suatu saat jadi **anak buah**. Tidak seperti departemen lain.”

(Pada kalimat lain): ”**Sekarang kan untuk mencapai** yaitu menjadi e...struktural, **pejabat struktural yang lebih**, seperti ketua jurusan, **insya Allah bisa ditingkatkan karirnya dalam rangka pengabdian**nya kepada pekerjaannya yaitu dengan **meningkat** menjadi **di atas ketua jurusan**.”

Subjek #1 menyatakan bahwa munculnya kebutuhan pertumbuhan karir adalah setelah subjek diterima sebagai pegawai negeri dan menduduki salah satu jabatan struktural tertinggi dari sebuah jurusan. Pemberian informasi dari teman menjadi salah satu pertimbangannya. Subjek #1 kemudian mengetahui bahwa struktur kepangkatan itu penting demi akreditasi jurusan sehingga muncul kebutuhan pertumbuhan karir tidak hanya untuk diri sendiri tetapi juga kepentingan jurusan. Selain itu, subjek sendiri juga ingin mempunyai jabatan struktural yang lebih di atas ketua jurusan, seperti menjadi pembantu dekan. Kebutuhan pertumbuhan karir subjek #1 dapat terfasilitasi sehingga cukup ada kepuasan.

2) Kebutuhan akan pendapatan

Gaji menjadi salah satu faktor penting dalam pekerjaan seseorang. Gaji dapat diartikan sebagai hasil pendapatan yang diperoleh setelah usaha/kerja yang telah dilakukan oleh seorang pekerja. Gaji dapat menjadi salah satu faktor yang sering memicu ketidakpuasan kerja seseorang. Oleh karena itu, perlu diperhatikan masalah pemberian gaji ini agar pekerja lebih termotivasi lagi untuk bekerja sebaik-baiknya.

“Kalau **menjadi dosen** itu **banyak waktu luangnya** karena, tugas dosen itu mengajar, utamanya. Karena **mengajar** itu **satu minggu hanya satu kali atau dua kali** sehingga banyak waktu luang. Waktu luang ini untuk **digunakan dalam pengembangan diri meningkatkan kemampuan** dan sebagainya termasuk **mencari tambahan rezeki.**”

(Pada kalimat lain): ”**Tambahan rezeki** itu bisa **lewat** tadi, yaitu **mengajar di universitas** lain, kemudian bisa membantu **menjadi konsultan**, atau juga bisa **mengembangkan kewirausahaan**, yaitu dengan **berjualan bersama keluarga** sehingga **menambah penghasilan.**”

(Pada kalimat lain): ”Kalau **sebenarnya kalau dari PNS** ya, **pada saat masuk** itu **sangat minim**. Artinya **sebenarnya tidak cukup.**”

Berdasarkan ucapan-ucapan subjek di atas, dapat dilihat bahwa gaji PNS pada saat awal subjek bekerja sangat minim. Gaji inilah yang menurut subjek membuat teman-temannya tidak tertarik menjadi dosen dan PNS. Subjek membutuhkan gaji yang lebih untuk mencukupi kebutuhan hidup keluarganya. Oleh karena itu, subjek berusaha untuk mencari tambahan rezeki di luar PNS tetap dengan jalan menularkan ilmu yang dimilikinya kepada orang lain yang membutuhkan. Pencarian tambahan rezeki ini didukung dengan banyaknya waktu luang dalam bekerja sebagai dosen. Saat ini subjek merasa lebih puas karena ada usaha peningkatan kesejahteraan pegawai yang diwujudkan dalam pemberian gaji yang lebih.

i. Pentingnya status PNS

1) Makna status PNS

Makna status PNS diartikan sebagai bagaimana individu memandang status PNS yang dimilikinya. Pekerjaan sebagai PNS bagi tiap-tiap

orang memiliki makna yang berbeda sesuai dengan motivasinya menjadi pegawai negeri. Jika seseorang memaknai pekerjaannya sebagai pekerjaan utama, maka ada keinginan untuk terus meningkatkan diri dan berbuat yang terbaik demi pekerjaannya.

”Kalau PNS itu sebenarnya bagi saya tidak begitu penting karena keinginan untuk menjadi guru itu merupakan panggilan jiwa, dimanapun bekerja, itu akan sangat menyenangkan dalam melaksanakan tugas-tugas sehari-hari.”

(Pada kalimat lain): **”Ya status PNS itu sangat penting karena tadi ya dari awal, PNS itu merupakan kalau boleh *dibilang* adalah anak emas pemerintah, jadi misalnya pada saat mau sekolah itu pun fasilitas pertama diberikan untuk PNS, untuk apapun itu adalah PNS yang diberi kesempatan untuk lebih berkembang. Jadi kesempatan untuk berkembang itu banyak didukung oleh pemerintah khususnya bagi pegawai negeri sipil.”**

Jika melihat dua ucapan subjek #1 di atas, maka sekilas terlihat bahwa subjek mengatakan dua kalimat yang bertentangan dalam memandang status PNS yang dimilikinya. Subjek #1 mengatakan status PNS itu tidak begitu penting karena adanya kebutuhan aktualisasi pengabdian diri dan mengajar yang memang menjadi keinginan subjek sejak awal. Status PNS bagi subjek bisa menjadi penting karena adanya kebutuhan akan pengetahuan dan pengembangan diri yang memang bisa terfasilitasi dengan menjadi PNS. Kesempatan memperoleh pendidikan yang lebih tinggi bisa dilakukan dengan lebih mudah kalau mempunyai status PNS. Jadi, makna PNS bagi subjek sendiri tergantung pada motivasinya untuk bekerja itu sendiri.

2) Tanggung jawab pada pekerjaan

Tanggung jawab pada pekerjaan berarti kesediaan individu untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya sebagai suatu kewajiban dalam bekerja. Individu yang bertanggung jawab pada pekerjaannya akan berusaha untuk menyelesaikan tugasnya meskipun harus menambah jam kerjanya di kantor atau bahkan membawa pekerjaannya ke rumah. Tanggung jawab pada pekerjaan bisa menunjukkan pentingnya sebuah pekerjaan bagi individu dan bagaimana komitmennya terhadap tugas yang diberikan. Subjek #1 cukup memiliki rasa tanggung jawab akan pekerjaan yang dilakukannya.

”Bersamaan ya berarti karena tadi, kita sudah berniat untuk menjadi abdi negara ya urusan kantor atau negara itu yang diperlukan kecuali kalau ada urusan rumah tangga yang tidak bisa terselesaikan kalau tidak dengan saya.”

(Pada kalimat lain): **”Lembur itu kadang-kadang aja kalau membuat suatu proposal proyek yang memang harus diselesaikan tepat waktu dan tidak bisa diselesaikan pada hari kerja, diselesaikan pada hari Sabtu dan Minggu, kadang-kadang menginap di kantor.”**

Subjek #1 memaknai pekerjaannya sebagai dosen sebagai pemenuhan kebutuhan aktualisasi dirinya. Begitu juga halnya dengan status PNS-nya sendiri. Subjek menganggap bahwa pekerjaan itu sangat penting sehingga berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas kantornya. Prioritas lebih diberikan pada tugas kantor daripada kegiatan di luar, kecuali jika ada anggota keluarga yang sakit. Subjek bersedia untuk bekerja lembur sampai malam jika ada pekerjaan yang belum selesai,

dan kadang juga kerja di hari libur. Bahkan subjek juga sering membawa pekerjaan kantornya ke rumah jika memang tidak sempat dikerjakan. Ini adalah salah satu bentuk tanggung jawab subjek terhadap pekerjaannya.

j. Kondisi lingkungan kerja

1) Hubungan interpersonal di kantor

Lingkungan kerja mencakup hubungan interpersonal di kantor, seperti hubungan pimpinan dan bawahan serta hubungan antar rekan kerja. Hubungan interpersonal di tempat kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Oleh karena itu, perlu dibina hubungan yang baik dengan berbagai pihak yang berhubungan dengan pekerjaan kantor sehingga pekerja pun menjadi nyaman dan senang melakukan pekerjaannya.

”Jadi **lingkungan kerja sebagai dosen** itu sangat **kondusif** ya, karena dari **teman-teman sekerja** itu ya, **bisa saling memahami** untuk **bekerja sama** dan **mempunyai visi misi yang sama**, yaitu menjadikan **pekerjaan** itu adalah **kesenangan**, jadi pekerjaan itu merupakan, di **kantor** merupakan **rumah kedua** dari kita semua.”

(Pada kalimat lain): ”Ya **Alhamdulillah merasa nyaman** karena **tidak banyak** jadi semacam **gejolak** atau **protes-protes dari para karyawannya**. Karena setiap **ada permasalahan** itu **langsung bisa diselesaikan**.”

Subjek #1 menyatakan bahwa dalam bekerja tercipta hubungan yang baik antara subjek dan rekan kerjanya. Jika ada masalah, subjek berusaha untuk langsung menyelesaikannya supaya suasana bekerja pun nyaman dan mereka dapat bekerja kembali sebaik-baiknya.

Jabatan subjek #1 sebagai pimpinan jurusan membuatnya harus memahami keinginan karyawan. Subjek berusaha untuk memahami karakter masing-masing karyawan dan menjalin hubungan baik dengan mereka. Jika ada permasalahan yang muncul, subjek juga sudah mempunyai cara untuk mengatasinya. Begitu juga halnya dengan interaksi dengan mahasiswa, subjek berusaha menjalin kerja sama yang baik.

2) Kedisiplinan, beban kerja, dan fasilitas di tempat kerja

Kondisi kerja lain yang biasanya dikaitkan dengan PNS adalah penentuan jam kerja yang pasti. Pekerjaan sebagai PNS mempunyai jam kerja yang telah ditetapkan setiap harinya. Pegawai yang bertanggung jawab akan berusaha untuk disiplin. Kedisiplinan menjadi PNS juga membutuhkan penyesuaian pada awal bekerja. Kondisi ini seperti yang diucapkan oleh subjek #1 berikut ini.

”Ya itu konsekuensi dari pegawai negeri. Ya sebenarnya kalau pegawai negeri itu betul-betul masuk jam 7 sampai jam 4, sebenarnya semua kegiatan itu akan berjalan dengan lancar dan tertib....”

Subjek #1 tidak memiliki kesulitan dalam penyesuaian dengan kedisiplinan waktu karena itu adalah konsekuensi dari pekerjaan yang sudah dipilihnya. Subjek #1 sudah terbiasa dengan jam kerja yang mengharuskannya masuk lebih pagi, seperti jika ada jam mengajar pagi. Menurut subjek, jika kedisiplinan jam kerja PNS benar-benar dilakukan maka pelaksanaan tugas pun menjadi lebih lancar dan tertib. Beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan oleh

seorang individu. Beban kerja yang terlalu banyak atau terlalu sedikit bisa menyebabkan kejenuhan pada pekerjaanya. Beban kerja bisa menjadi salah satu stresor yang menyebabkan stres dalam bekerja. Jika pekerja mampu mengatasi kejenuhan atas beban kerja yang dihadapi maka pekerja akan lebih menikmati pekerjaannya. Beban kerja ini juga bisa dikaitkan dengan fasilitas yang diterima di tempat kerja. Fasilitas yang dimaksudkan di sini meliputi fasilitas pengembangan diri dan waktu rekreasi kantor yang bermanfaat mengurangi kejenuhan karena beban kerja. Keadaan ini sesuai dengan penuturan subjek #1 berikut ini.

”Setelah jadi dosen itu waktu luang itu **tergantung. Sejak menjadi pejabat** itu, atau pernah menjadi sekretaris jurusan atau ketua jurusan **ternyata waktunya** itu sudah **tidak cukup** untuk **bekerja di lain tempat** karena **pekerjaan administratif** itu **sangat banyak** sehingga **menyita waktu** dan ternyata juga **tidak ada waktu luang** karena **untuk mengelola** khususnya di **perguruan tinggi** itu harus **diperlukan waktu** yang **cukup**, sesuai dengan **tujuan yaitu mengabdikan kepada negara.**”

(Pada kalimat lain): ”Kalau **kesibukan** itu selain menjabat, itu **ada kejenuhan. Kaitannya dengan banyaknya tugas administratif dan mahasiswa.** Mahasiswa yang **bimbingan** atau **minta tanda tangan** atau apa. Tapi **kejenuhan itu bisa diatasi karena adanya**, ya kegiatan-kegiatan lain, seperti adanya seminar-seminar di dalam negeri, di luar negeri, atau **kursus** satu bulan....”

Subjek #1 menyatakan bahwa beban kerja sebagai dosen sendiri sebenarnya tidak terlalu banyak. Jabatannya sebagai pimpinan jurusanlah yang membuat beban kerja yang berlebihan. Masalah pekerjaan administratif yang banyak dan urusan kemahasiswaan membuat subjek

mengalami kejenuhan dalam bekerja. Subjek mampu mengatasi kejenuhannya di kantor dengan cara mengikuti kursus atau seminar yang juga berguna untuk pengembangan ilmunya. Menurut subjek, tempatnya bekerja memberikan sarana dalam pengembangan sehingga bisa berguna dalam pekerjaannya sehari-hari. Adanya penataran, pelatihan, kursus, atau seminar bisa mengembangkan ilmu dan kemampuan yang dimilikinya sekaligus mengurangi kejenuhan selama bekerja di kampus.

k. Pengaruh lingkungan keluarga pada pekerjaan

Dukungan keluarga sangat diperlukan untuk memotivasi seseorang dalam bekerja. Dukungan bisa diberikan dengan tidak banyak mengeluh atas apa yang dikerjakan oleh individu. Misalnya, jika suami bekerja, istri dan anak akan mendukung dengan tidak memberi komentar terlalu banyak atau dengan mengingatkan untuk hati-hati dengan pekerjaan. Subjek #1 dapat dikatakan cukup mendapat dukungan dari keluarganya, seperti tampak pada penuturan subjek berikut ini.

”Ya kalau istri bisa memahami, karena memang tugas dosen sebagai pegawai negeri adalah abdi masyarakat. Tapi untuk anak ya mungkin karena kalau tidak atau sering pergi keluar kota, kalau anak pasti ada sedikit ya keluhan mengapa harus sering pergi.”

Istri subjek #1 dapat memahami tugas sang suami sebagai abdi negara. Istri juga memahami bahwa penghasilan dari pegawai negeri tidak terlalu banyak sehingga mereka tidak menuntut suaminya untuk mencari pekerjaan yang bergaji tinggi. Keluhan pada subjek muncul dari anaknya

mengenai kesibukan ayahnya yang membuat waktu untuk keluarga pun jadi berkurang. Anak dari subjek #1 sering mengeluhkan keadaan ini karena terkait dengan banyaknya pekerjaan subjek sendiri. Secara keseluruhan, sebenarnya anak mendukung pekerjaan ayahnya, hanya waktu untuk keluargalah yang perlu ditambah.

2. Unit makna dan deskripsi subjek #2

Tabel 4.3 Daftar Unit Makna dan Makna Psikologis Subjek #2

No.	Unit Makna	Makna Psikologis
1.	Peran orangtua dalam pengasuhan anak	a. Pengasuhan otoriter dalam agama
		b. Pengasuhan demokratis dalam memilih pendidikan dan pekerjaan
2.	Kurangnya pendidikan berwirausaha	Kurangnya pendidikan berwirausaha dari orangtua
3.	Kurangnya bakat dan minat berwirausaha	a. Bakat dan minat berwirausaha
		b. Keuntungan berwirausaha
4.	Pengenalan bakat/potensi diri	Bakat dan minat individu
5.	Makna bekerja	a. Motif teogenetis
		b. Pemenuhan kebutuhan fisiologis
6.	Minat pada PNS	a. Kebutuhan aktualisasi diri
		b. Kecenderungan tipe kepribadian sosial
		c. Kebutuhan rasa aman dalam bekerja
7.	Pengaruh lingkungan pada pengambilan keputusan	Dukungan sosial
8.	Fasilitas pemenuhan kebutuhan di kantor	a. Kebutuhan pertumbuhan karir
		b. Kebutuhan akan pendapatan
9.	Pentingnya status PNS	a. Makna status PNS
		b. Tanggung jawab pada pekerjaan
10.	Kondisi lingkungan kerja	a. Hubungan interpersonal di kantor
		b. Kedisiplinan, beban kerja, dan fasilitas di tempat kerja
11.	Pengaruh lingkungan keluarga pada pekerjaan	Adanya dukungan keluarga

Peran orangtua dalam pengasuhan anak

Orangtua mempunyai peran yang sangat penting dalam mengasuh anak karena akan menentukan bagaimana perkembangan anak selanjutnya.

Orangtua dijadikan model oleh anak-anaknya saat mereka kecil. Ada nilai-nilai yang kemudian dijadikan nilai-nilai oleh anak dengan adanya identifikasi. Peran orangtua dalam pengasuhan anak ini dibagi menjadi dua, yaitu: pengasuhan otoriter dalam agama dan demokratis dalam memilih pendidikan dan pekerjaan. Berikut ini adalah masing-masing penjelasannya.

1) Pengasuhan otoriter dalam agama

Komunitas Koja dikenal sangat kental dengan nuansa Islamnya karena mereka asal mula mereka datang ke Indonesia adalah sebagai penyebar agama Islam. Oleh karena itu, mayoritas orangtua Koja sangat menekankan pentingnya agama dalam mendidik anak-anaknya. Pendidikan agamanya cenderung ke arah otoriter karena orangtua menginginkan supaya anak-anaknya kelak mempunyai bekal agama yang kuat. Keadaan ini juga berlaku pada subjek #2, seperti terlihat pada pernyataannya berikut ini.

”Tidak ada otoriter juga ya. Jadi, ya diarahkan dengan baik gitu aja. Saatnya sembahyang ya sembahyang, harus beribadah. Ya itu saja. *Nggak* terus ke hal-hal yang harus sampai *nuntut bentuk pakaian* dan sebagainya. **Pokoknya ibadah sesuai apa yang sudah diajarkan itu yang diperintahkan. Itu *tok*.”**

Subjek #2 tidak secara jelas menyebutkan bahwa orangtuanya mengasuh secara otoriter, tapi ada ucapannya yang menunjukkan bahwa beribadah itu menjadi kewajiban yang harus dilaksanakan. Pada subjek #2, pengasuhan otoriter dilakukan oleh ibu yang mempunyai peran sebagai orangtua tunggal. Pengasuhan otoriter dalam hal

keagamaan ini nantinya mempunyai pengaruh bagi subjek dalam memaknai pekerjaannya.

”Ya misalnya contoh **dulu** saya **sepakbola itu betul-betul nggak boleh.**”

(Pada kalimat lain): “Ya karena **pengalaman dari abah**, yang **dulu pernah jatuh sakit karena main sepakbola, saya nggak boleh.** Jadi semacam itu yang otoriter. Tapi kalau yang lain nggak ada. Sampai ke rumah tangga pun tidak ada masalah.”

Satu hal lagi yang berbeda dari subjek #2 adalah adanya pengasuhan otoriter terutama dalam hal olahraga. Ibu subjek sangat memperhatikan olahraga yang dilakukan oleh anaknya karena peristiwa tidak menyenangkan yang terjadi pada suaminya. Pengasuhan otoriter ini kemudian perlahan berkurang seiring usia subjek bertambah.

“Kalau **tegas, disiplinnya saya belum sangat merasakan**, tapi **kakak-kakak cerita semacam itu.** Jadi ada, adalah. Tapi ya itu **tidak terlalu** e...kita **ditekan** begitu. Ya **wajar-wajar sajalah. Kalau nakal** ya di...kalau **nggak bener jalannya ya dibetulkan.**”

(Pada kalimat lain): “**Sama, sama. Disiplin juga.** Ini karena kebetulan **sejak tahun 1970 sudah harus sendiri, dengan 5 orang anak.** Ini yang membuat apa ya e...ibu ini **harus berjuang betul-betul sehingga punya kemauan untuk bisa menyelesaikan tugas meskipun sendirian**, jadi orangtua, sekaligus jadi abah.”

Subjek #2 berbeda dengan dua subjek lainnya. Subjek #2 kurang begitu merasakan bagaimana kepribadian sang ayah yang pekerjaannya adalah tentara karena ayahnya meninggal saat subjek berusia delapan tahun. Subjek #2 merasakan benar bagaimana diasuh oleh orangtua tunggal, yaitu ibunya yang menurut penuturan subjek di atas tidak

terlalu menonjol dalam ketegasan.

2) Demokratis dalam memilih pendidikan dan pekerjaan

Pola asuh otoriter dalam agama tidak berlaku dalam memilih pendidikan dan pekerjaan. Orangtua Koja memang memberikan dasar yang kuat dalam hal agama dan ini juga yang pada awal usia sekolah diterapkan pada anak-anaknya. Salah satu contoh penerapannya adalah dengan memasukkan anaknya ke sekolah dengan dasar agama yang kuat. Seusai lulus SD, anak-anak cenderung diberi kebebasan dalam memilih pendidikan lanjut yang diinginkan. Pengasuhan demokratis ini juga kemudian berlanjut sampai saat individu memilih pekerjaan. Berikut ini adalah ucapan subjek #2 yang sesuai dengan kondisi tersebut.

“Pengaturan pendidikan kalau....**saya dan saudara-saudara yang lain bebas**-bebas saja. Jadi, kebetulan ada beberapa yang tidak selesai.”

(Pada kalimat lain): “....Sehingga terakhir itu **waktu SMA** itu, kamu **mau dagang atau mau kuliah**. Kalau mau dagang ya ini dipakai untuk dagang, kalau mau kuliah ya ini dipakai untuk kuliah. Ya **akhirnya saya pikir saya pakai untuk kuliah....**”

Berdasarkan ucapan subjek #2 di atas, diketahui bahwa ada kebebasan dalam memilih pendidikan yang diinginkan meskipun saat itu hanya ada sosok ibu yang berjuang memenuhi kebutuhan keluarga. Hal ini juga diterapkan untuk saudara-saudara subjek #2 yang lain. Kebebasan tersebut juga berlaku saat subjek telah lulus SMA. Subjek diberi pilihan oleh ibu dan kakaknya apakah akan meneruskan kuliah atau

dagang. Jika akan kuliah maka uang yang diberikan digunakan untuk sekolah tetapi jika akan dagang maka uangnya digunakan untuk modal usaha. Subjek pun akhirnya memilih untuk meneruskan kuliah.

Kurangnya pendidikan berwirausaha

Pendidikan berwirausaha juga berkaitan dengan motivasi orang Koja dalam memilih pekerjaan sebagai PNS. Pendidikan berwirausaha di sini yang dimaksudkan adalah adanya sosialisasi dan internalisasi nilai wirausaha sejak dini. Ada tidaknya sosialisasi nilai wirausaha sejak dini pada subjek akan sangat berkaitan dengan internalisasi nilai tersebut. Sosialisasi adalah proses pembelajaran yang melibatkan transfer informasi dari satu individu ke individu lainnya. Internalisasi adalah proses perubahan nilai yang dimiliki individu hasil dari interaksinya dengan lingkungan. Pada subjek #2, pendidikan wirausaha kurang ditekankan sejak dini. Fakta ini tampak dari penuturan subjek berikut.

“Ya...secara langsung tidak. Terus **ibu saya ngajak gitu nggak**. Ya sendiri saja daripada *nganggur pas* liburan atau apa, kalau masuk siang, sekolah masuk siang paginya *mbantu begitu aja*, tapi **nggak diharuskan** itu nggak. **Bebas** saja.”

Subjek #2 tidak pernah merasakan dididik untuk berwirausaha karena latar belakang ayahnya yang tentara. Ibu subjek juga tidak pernah mengajarkan untuk berwirausaha meskipun pekerjaannya berkaitan dengan wirausaha. Subjek #2 juga menyatakan sering ikut membantu berjualan tempat ibunya bekerja, tapi itu pun karena keinginan sendiri. Proses internalisasi nilai wirausaha ternyata juga kurang berhasil. Kondisi ini didukung pernyataan

subjek berikut ini.

“Ya ini...meskipun ibu di wirausaha tapi arah ke situ anak-anaknya juga tidak. Tidak *jualan* begini, tidak diberi modal untuk *jualan* begini, itu *nggak*. Justru yang terakhir saya ditanya, kamu mau sekolah atau mau dagang.”

(Pada kalimat lain): “Ya **mencobanya**, mencoba untuk masuk begitu **melihat situasi dan kondisinya**, tapi ya kok **kelihatannya *nggak* cocok** itu. *Nggak* tahu ya memang dari, sudah dari awal saya sudah ***ndak* kepikiran** gitu ya. Dan kebetulan saya pernah mencoba, setiap hari saya mencoba, e...malah dua kali. Tapi ya *ndak* cocok.

(Pada kalimat lain): “**Ikut**, ikut ya **memproduksi** gitu ya, kemudian untuk **ikut memasarkan** gitu kok ***ketoke* *nggak* cocok**, wah *nggak* cocok aku. Meskipun sebetulnya **peluang banyak**, kalau saya kira-kira **jam dua** kan sudah kosong gitu kan, sebenarnya **bisa dimanfaatkan sampai malam** tapi ***nggak* cocok**.”

Usaha mencoba berwirausaha pada subjek #2 berakhir dengan kesadaran dari subjek sendiri akan ketiadaan bakat di bidang wirausaha. Subjek #2 tidak punya pengalaman wirausaha sebelumnya, hanya ada usaha mencoba dagang tetapi sampai di tengah tidak diteruskan dan itu pun terjadi saat subjek masih kecil. Ketertarikan subjek untuk berwirausaha tidak nampak sehingga pengalaman atau proses belajar berwirausahanya sendiri tidak ada.

Kurangnya bakat dan minat berwirausaha

Bakat dan minat berwirausaha menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan usaha seseorang. Bakat dan minat juga merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam mencari pekerjaan. Bakat adalah kemampuan dasar yang dimiliki oleh individu yang menentukan

kesuksesannya dalam keahlian tertentu jika mendapat latihan tertentu. Minat adalah ketertarikan individu pada sesuatu hal yang membuatnya senang jika berhasil mendapatkannya. Kurangnya bakat dan minat wirausaha menjadi salah satu jawaban mengapa tidak subjek yang orang Koja memilih untuk tidak berwirausaha.

1) Bakat dan minat berwirausaha

Bakat wirausaha menentukan kesuksesan seseorang dalam mengelola usahanya. Kurangnya bakat wirausaha menjadi salah satu alasan yang dikemukakan subjek sampai akhirnya tidak memilih berwirausaha saja.

”Kok **saya *nggak* ada**. Dilihat-lihat kok *nggak* ada begitu. Sehingga terakhir itu **waktu SMA** itu, kamu **mau dagang atau mau kuliah**. Kalau mau dagang ya ini dipakai untuk dagang, kalau mau kuliah ya ini dipakai untuk kuliah. Ya **akhirnya saya pikir saya pakai untuk kuliah**. Karena **dalam bayangan saya tidak ada** itu, kok ***ketoke* *nggak* cocok**.”

”**Promosi**. Saya ***nggak* bisa promosi**. Promosi dagang mungkin yang **susah** begitu. Terus...*nggak* tahu ya karena mungkin **memang dari kecil** kalau mungkin ada yang lain mencoba *jualan* kecil-kecilan begitu ya, seperti kakak saya ada yang *nggoreng* kacang atau apa dibawa begitu sudah ada, kalau **saya sama sekali *nggak*. *Nggak*. Tidak ada gambaran semacam itu**.”

Kurangnya bakat dan minat berwirausaha cukup tampak pada subjek #2 yang pengalaman wirausahanya hampir tidak ada karena sejak awal subjek sudah menyadari kemampuannya. Subjek #2 menyatakan bahwa kemampuan promosi adalah salah satu kemampuan dagang yang tidak dimilikinya sehingga menghambat minatnya berwirausaha.

2) Keuntungan berwirausaha

Keuntungan berwirausaha adalah imbalan-imbalan yang akan didapatkan atau diharapkan seseorang melalui berwirausaha. Seorang wirausaha biasanya membuka usahanya sendiri, menentukan kebijakan dalam usahanya, dan dituntut adanya kemampuan berpikir kreatif agar mampu bertahan dalam dunia usaha. Beberapa keuntungan berwirausaha adalah adanya kebebasan karena sebagai pemilik usaha, penghasilannya yang mencukupi bahkan berlebihan jika usahanya berjalan lancar dan sukses, serta imbalan berupa kepuasan karena merupakan aktualisasi potensi dirinya.

”....Jadi **orang Koja itu** yang...Nah di sini kalau saya lihat, **banyak yang sukses, dan lebih menjanjikan daripada pegawai negeri gitu** ya. Cuma ini manajemen. Kadang-kadang yang ini tidak bisa diatur oleh seseorang yang tidak punya dasar manajemen sehingga oh dagang, dagang *tok....*”

Menurut subjek #2, keuntungan menjadi wirausaha adalah dari segi penghasilan yang bisa melebihi gaji PNS. Subjek #2 memberi catatan bahwa penghasilan besar bisa didapat kalau usahanya sudah sukses dan dalam mengembangkan usaha dibutuhkan kemampuan manajemen yang baik. Keuntungan berwirausaha dari segi penghasilan tidak membuat subjek berminat untuk berwirausaha karena berkaitan dengan kurangnya bakat yang dimiliki.

Pengenalan bakat/potensi diri

Setiap manusia mempunyai bakat atau potensi diri yang berbeda-beda. Bakat adalah kemampuan dasar yang dimiliki seseorang yang jika dilatih dengan baik maka dapat mencapai keahlian dari kemampuannya tersebut.

Pengenalan bakat atau potensi diri berarti individu mampu melihat kemampuan apa yang dimilikinya sehingga diharapkan individu itu mampu mengembangkan diri lewat bakatnya.

Bakat dan minat mempengaruhi pertimbangan seseorang dalam memilih pekerjaan. Pada sebagian orang, ada juga yang memilih pekerjaan bukan pada bakat dan minat tetapi lebih karena adanya kebutuhan akan pekerjaan itu sendiri. Pengenalan bakat dan minat individu bisa terjadi setelah melalui proses belajar tertentu, seperti yang terjadi pada subjek #2.

“Pas kebetulan saya jadi guru. Kebetulan saya jadi guru dan cita-cita saya jadi guru olahraga.”

“Saya mulai SMP, SMP itu sudah saya lihat...ya mungkin ada ketertarikan dengan cara mengajar guru saya. Terus lebih yakin lagi, lebih tebal lagi di SMA. SMA itu saya sudah pokoknya setelah selesai ini saya tidak akan mendaftar kemana-mana. Saya daftar di IKIP dan kebetulan selesai.”

Subjek #2 mempunyai bakat yang sama dengan subjek #1, yaitu senang mengajar tetapi dalam bidang yang berbeda. Sejak kecil subjek #2 sudah menyukai olahraga dan ketika SMP subjek tertarik pada cara mengajar guru olahraganya sehingga saat itu subjek mulai menyatakan bahwa keinginannya adalah menjadi guru olahraga dan ini berarti subjek termotivasi karena adanya identifikasi. Subjek menyatakan akan terus bekerja di bidang olahraga selama masih dibutuhkan karena memang di situlah letak bakatnya. Bakat mengajar yang dimiliki subjek #2 juga menunjukkan bahwa ada kebutuhan mereka untuk menguasai dan mempengaruhi orang lain (*need of power*), dalam hal ini adalah muridnya.

Makna bekerja

Kerja berarti melakukan usaha untuk mencapai suatu hasil tertentu yang diinginkan. Setiap individu memaknai pekerjaannya dengan cara yang berbeda-beda. Ada yang menganggapnya sebagai sarana mencari penghasilan, sarana aktualisasi diri, dan juga sarana untuk beribadah. Pemaknaan dalam bekerja akan mempengaruhi bagaimana seseorang memandang pekerjaan itu sendiri sehingga bisa mempengaruhi motivasi dan produktivitas kerja itu sendiri.

1) Motif teogenetis

Motif teogenetis adalah motif yang didasari oleh adanya interaksi individu dengan Tuhan dan juga bentuk-bentuk lain sebagai sarana beribadah kepada Tuhan. Individu berusaha merealisasikan ajaran-ajaran agama di dalam kehidupannya sehari-hari. Bagi sebagian orang, bekerja digunakan sebagai sarana ibadah. Agama Islam mengajarkan bahwa kewajiban seorang suami adalah untuk mencari nafkah bagi keluarganya sebagai sarana pemenuhan kebutuhan hidup. Keadaan ini juga didukung dengan pernyataan subjek #2 berikut ini.

“Meng-ibadah. Iya, beribadah. Saya harus bekerja, utamanya untuk ibadah karena kebetulan terus pada akhirnya kita berkeluarga. Scope kecilnya di keluarga, kalau scope besarnya di masyarakat. Kalau mungkin saya bekerja dengan baik akan memberikan pengaruh yang baik terhadap masyarakat. Begitu tok.”

Menurut subjek #2, bekerja diartikan sebagai sarana untuk beribadah. Maksud ibadah melalui bekerja adalah subjek bisa memberikan manfaat atau pengaruh yang baik pada lingkungan sehingga bisa diartikan juga bahwa subjek telah beramal. Pemaknaan kerja sebagai

sarana ibadah berkaitan dengan kebutuhan pengabdian diri yang menjadi salah satu motivasi subjek menjadi PNS.

2) Pemenuhan kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan fisik dasar manusia yang beberapa contohnya adalah: makan, minum, udara, beraktivitas, dan kebutuhan akan seks. Manusia membutuhkan uang untuk mendapatkan makan dan minum. Uang didapatkan dengan cara bekerja. Oleh karena itu, bekerja dijadikan salah satu sarana mencari nafkah sehingga dapat memenuhi kebutuhan fisiologis.

“Ya **memenuhi kebutuhan**. Kebutuhan **hidup** kan pasti ini. **Tidak bekerja** saya pikir **juga *nggak mungkin***. Apapun bentuk pekerjaannya mereka **pasti bekerja**. Salah satunya pasti untuk **memenuhi kebutuhan hidup**.”

Berdasarkan penuturan subjek #2, bekerja diberi arti sebagai sarana untuk mencari penghasilan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Menurutnya, seseorang tidak mungkin tidak bekerja karena ada kebutuhan hidup yang harus dicukupi dan bisa dipenuhi dengan adanya uang atau penghasilan. Kebutuhan akan penghasilan ini berkaitan dengan kebutuhan rasa aman yang menjadi salah satu motivasi subjek menjadi PNS.

Minat pada PNS

Minat pada pekerjaan sebagai PNS berarti ketertarikan subjek untuk memilih bekerja sebagai pegawai negeri. Minat pada pekerjaan sebagai PNS ini meliputi hal-hal yang membuat individu tertarik akan pekerjaan

sebagai PNS. Ada individu yang ingin menjadi PNS karena fasilitas-fasilitas yang didapatkan, ada juga yang karena sebagai sarana aktualisasi diri. Berdasarkan penuturan subjek, didapatkan beberapa makna psikologis yang berhubungan dengan minat pada pekerjaan PNS. Makna-makna itu akan lebih dijelaskan di bawah ini.

1) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri dalam bekerja diartikan sebagai kebutuhan akan pemenuhan diri dengan cara memaksimalkan potensi yang dimiliki dalam bekerja. Individu bekerja karena adanya keinginan untuk mengembangkan dirinya sehingga menjadi lebih optimal. Kebutuhan aktualisasi diri juga menjadi salah satu motivasi untuk menjadi PNS. Kebutuhan aktualisasi diri dengan menjadi PNS antara lain berupa kebutuhan untuk mengembangkan diri dan ilmu serta adanya kebutuhan untuk mengabdikan diri.

”Mengabdikan diri juga sudah. Saya **pokoknya bekerja**. Kebetulan kok **di tempat yang minoritas** buat saya. Di PNS gitu. Mungkin kalau saya *ngajar* tapi tempatnya di lingkungan yang ini biasa saja, **gitu** kan. Tapi karena kebetulan di PNS ini tidak terlalu banyak orang-orangnya sehingga mungkin **memberikan rasa bangga** atau apa.”

(Pada kalimat lain): “Jadi, ya itu tadi **pokoknya dimana ada tempat saya untuk mengaktualisasi, mengabdikan diri**, ya **saya masuki** itu saja. Pas kebetulan **di PNS** begitu saja.”

(Pada kalimat lain): **”Pas sekali**. Jadi pas. Kebetulan yang **saya pilih** kok **pas** begitu. Tuhan memberikan, **Allah memberikan sesuatu yang pas** buat saya. Saya pilih **olahraga memang dari dulu saya hobinya olahraga**, kemudian **tempat juga tidak menyusahkan**, dari SD, SMP, SMA, sampai kuliahnya juga di Semarang.”

Kebutuhan aktualisasi diri untuk mengabdikan juga menjadi salah satu alasan bagi subjek #2 untuk menjadi PNS. Kebutuhan untuk membantu orang lain, memberikan ilmu kepada yang membutuhkan menjadi dasar pertimbangan subjek memilih bekerja sebagai guru dengan status PNS. Kebutuhan aktualisasi diri untuk mengembangkan diri sesuai dengan bakat yang dimiliki membuat subjek memilih untuk menjadi guru olahraga. Subjek merasa berbakat dalam bidang olahraga dan senang mengajar. Oleh karena itu, dengan menjadi guru olahraga subjek lebih bisa mengembangkan kemampuan yang dimilikinya.

2) Kecenderungan tipe kepribadian sosial

Ada teori yang menyatakan bahwa kepribadian seseorang akan berpengaruh pada minat pada pekerjaan. Individu yang memilih pekerjaan karena minat dan merasa cocok dengan potensi yang dimilikinya akan bisa bertahan lebih lama dalam bekerja nantinya. Peneliti menggunakan istilah kecenderungan karena tiap individu tidak ada yang mutlak mempunyai satu tipe kepribadian, tapi merupakan gabungan dari dua atau tiga kepribadian.

Kesesuaian kepribadian dengan tipe pekerjaan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi subjek dalam memilih pekerjaan sebagai PNS. Subjek lebih memilih pekerjaan dimana dirinya bisa bermanfaat bagi orang lain atau bisa membantu orang lain. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa subjek mempunyai kecenderungan tipe kepribadian sosial.

“Pas kebetulan saya jadi guru. Kebetulan saya jadi guru dan cita-cita saya jadi guru olahraga.”

(Pada kalimat lain): ”.... Jadi, ya itu tadi **pokoknya dimana ada tempat saya untuk mengaktualisasi, mengabdikan diri, ya saya masuki** itu saja. Pas kebetulan **di PNS** begitu saja.”

Potensi yang dimiliki subjek #2 adalah olahraga dan mengajar. Minatnya juga pada kedua hal tersebut. Subjek #2 menyatakan bahwa dia senang mengajar karena bisa mengabdikan, membantu orang lain yang dengan memberikan ilmu. Hal ini sesuai dengan tipe kepribadian sosial yang memang biasanya pekerjaan yang dipilih adalah sebagai pengajar. Pekerjaan sebagai PNS sendiri juga membutuhkan pengabdian diri karena tugasnya mengabdikan diri kepada negara.

3) Kebutuhan rasa aman dalam bekerja

Kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja tidak hanya meliputi perlindungan dari segi fisik, namun juga dari segi psikologis. Pada pekerjaan sebagai PNS, rasa aman ditunjukkan dengan adanya kepastian dan kemapanan dalam bekerja. Hal ini bisa ditunjukkan dengan kepastian mendapatkan gaji setiap bulannya, mendapatkan pensiun, dan juga kepastian tidak diberhentikan kecuali jika melakukan pelanggaran. Kebutuhan akan rasa aman inilah yang dijadikan alasan bagi banyak orang untuk memilih PNS sebagai pekerjaan utamanya.

“Ya memenuhi kebutuhan. Kebutuhan hidup kan pasti ini. Tidak bekerja saya pikir juga *nggak mungkin*. Apapun bentuk pekerjaannya mereka **pasti bekerja. Salah satunya pasti untuk **memenuhi kebutuhan hidup**.”**

(Pada kalimat lain): "Ya pasti, ya **kepastian** itu tadi. Kepastian **kalau dagang masih tanda tanya** kadang-kadang kalau, ya itu tadi, kalau tidak bisa *ngatur* manajemen, ya habis sebelum waktunya. Tapi **kalau PNS kita sudah bisa noto gitu ya, satu bulan habisnya sekian-sekian itu sudah bisa diatur.**"

Begitu juga halnya dengan subjek #2, meskipun tidak secara jelas disebutkan namun ada pertimbangan awal dari subjek bahwa dengan menjadi PNS maka ada kepastian mendapatkan gaji setiap bulannya sehingga bisa untuk menghidupi keluarga. Hal ini berkaitan dengan makna kerja untuk subjek sendiri yaitu mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Kemapanan dan keamanan menjadi salah satu alasan subjek menjadi PNS.

Pengaruh lingkungan pada pengambilan keputusan

Pengaruh lingkungan pada pengambilan keputusan diartikan sama dengan dukungan sosial. Dukungan sosial meliputi pemberian motivasi, informasi, dukungan emosional, maupun finansial yang didapatkan oleh individu dari lingkungan sosialnya/sekitarnya. Dukungan sosial yang didapatkan subjek berasal dari orangtua, saudara, dan teman. Adanya dukungan yang diberikan dapat memperkuat keinginan seseorang dalam melakukan sesuatu. Dukungan diperlukan agar dalam memutuskan sesuatu individu tidak banyak mengalami konflik baik dengan dirinya maupun dengan orang lain.

"Yang ada itu ya mungkin **ikut-ikut senang**, ikut **berbangga** begitu."

(Pada kalimat lain): "Jadi, apa istilahnya, **tidak jadi beban**

buat mereka juga, ya wis pokoknya diterima dan mereka ya senang. Itu saja.”

Menurut subjek #2, saat memutuskan untuk menjadi PNS dirinya mendapatkan dukungan dari keluarga. Subjek #2 bahkan mengatakan bahwa keluarganya pun ikut berbangga ketika subjek memilih untuk menjadi pegawai negeri. Bagi keluarga subjek sendiri pekerjaan sebagai PNS memang sesuatu yang baru dan berbeda dengan kebanyakan orang Koja sehingga mereka merasa bangga dengan diterimanya subjek menjadi pegawai negeri.

Salah satu bentuk dukungan sosial adalah dengan pemberian informasi atau disebut juga sosialisasi informasi. Jika dikaitkan dengan PNS, maka bentuk dukungannya adalah dengan sosialisasi informasi PNS, yaitu dengan pemberian informasi mengenai lowongan PNS ataupun informasi mengenai hak-hak yang akan didapatkan dengan menjadi PNS. Sosialisasi bisa dilakukan oleh orangtua, teman, saudara lain yang menjadi PNS, atau orang dewasa lain yang memang mempunyai pengetahuan akan PNS. Proses yang terjadi setelah sosialisasi adalah internalisasi informasi PNS, yang diartikan sebagai adanya perubahan pemikiran dari individu setelah menerima informasi sehingga menyebabkannya tertarik bekerja sebagai PNS.

”Saya malah *nggak* berpikir kalau pegawai negeri. Pokoknya saya kerja. Mana yang ada peluang itu yang saya masuki. Jadi tidak punya cita-cita, oh saya nanti *ngajar*, saya *tak* jadi pegawai negeri. E...saya kuliah saya *ngajar* di Ma’had. Itu masih belum PNS. ’84 itu belum. ’84 saya mulai mengajar sampai ’87, kemudian saya selesai kuliah ada kesempatan untuk tes saya ya ikut, begitu saja.”

(Pada kalimat lain): "Ehm..Ya. Kalau **informasi mengenai pendaftarannya dan lain sebagainya pasti.** Tapi, *ndak* informasi, *engko nek ono* pegawai negeri e... saya tolong diberitahu, *ndak* juga. Tapi karena **di lingkungan pendidikan itu saya pikir informasi mesti masuk begitu, ya kesempatannya ada.**"

Subjek #2 tidak banyak mendapatkan informasi mengenai PNS karena memang sebenarnya tidak ada niat dari subjek untuk jadi pegawai negeri. Hal yang terpenting bagi subjek adalah bisa bekerja sebagai guru olahraga. Adanya informasi yang masuk ke tempat subjek mengajar membuat subjek tertarik untuk mendaftar PNS dan sampai akhirnya subjek menjadi pegawai negeri.

h. Fasilitas pemenuhan kebutuhan sebagai PNS

Ada beberapa fasilitas lebih yang dijanjikan dari status PNS, dan dua di antaranya adalah kesempatan pertumbuhan karir dan kenaikan gaji seiring kenaikan golongan/pangkat. Kesempatan pertumbuhan karir tidak selalu terbuka bagi semua PNS dan ini tergantung pada jenis pekerjaannya itu sendiri. Begitu juga halnya dengan standar gaji yang didapatkan PNS. Cukup atau tidaknya penghasilan yang diterima tergantung kepada individu itu sendiri. Berikut ini akan dijelaskan bagaimana fasilitas pemenuhan kebutuhan sebagai PNS menyangkut kebutuhan pertumbuhan karir dan kebutuhan akan pendapatan.

1) Kebutuhan pertumbuhan karir

Kebutuhan pertumbuhan karir adalah adanya keinginan seseorang untuk meningkatkan jenjang karirnya. Jika dalam PNS, maka

pertumbuhan karir berhubungan dengan jabatan karir pada PNS, yaitu kenaikan pangkat, golongan, dan jabatan di kantor pemerintahan itu sendiri. Kenaikan pangkat dan golongan dalam PNS akan berpengaruh pada kenaikan gaji yang diterima setiap bulannya. Kenaikan pangkat, golongan, dan jabatan dipengaruhi dengan peraturan pemerintah dan kebijakan dari masing-masing kantor. Kebutuhan pertumbuhan karir setelah bekerja maksudnya adalah munculnya kebutuhan ini adalah setelah seseorang bekerja dan keadaan ini sesuai yang terjadi pada subjek #2.

”Ya **setelah kerja** itu saya. Setelah kerja oh ternyata **ada juga yang merangsang PNS untuk jadi lebih baik. Jenjang** kemudian.....e..apa istilahnya **gaji** dan sebagainya itu ada.”

(Pada kalimat lain): ”E...**sama sekali nggak tahu**. Sama sekali. Jadi awal-awalnya nanti kalau kamu jadi pegawai negeri itu enakya begini-begini, *nek* ini *ndak*. **Pokoknya saya** begitu saya *ngajar*, **lulus, terus ada kesempatan saya ndaftar gitu** aja. **Setelah masuk**, oh **ternyata begini**, begini, begini, begini, setiap dua tahun sekali naik dan sebagainya.”

(Pada kalimat lain):”masih ada **yang perlu dicapai**, namun demikian dalam kondisi yang, yang ada begitu, **tidak memaksakan diri saya harus** misalnya **jadi kepala** atau jadi apa begitu. Itu **sambil jalan**.”

Subjek #2 menyatakan bahwa pada awalnya belum ada pengetahuan tentang pangkat dan golongan dalam bekerja. Hal ini tidak menjadi pertimbangan bagi subjek dalam memutuskan menjadi PNS karena yang terpenting bagi subjek adalah bisa bekerja sesuai dengan minat dan potensi dirinya. Kebutuhan pertumbuhan karir subjek muncul setelah bekerja setelah mendapatkan informasi bahwa ada hal yang

bisa memotivasi PNS untuk bekerja lebih baik sehingga ada peningkatan dalam gajinya. Subjek #2 memiliki keinginan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi lagi namun dalam keadaan tidak memaksakan karena saat ini pun subjek sudah menjadi wakil kepala sekolah bagian sarana dan prasarana dan sudah dianggap sebagai guru senior di sekolahannya.

2) Kebutuhan akan pendapatan

Gaji menjadi salah satu faktor penting dalam pekerjaan seseorang. Gaji dapat diartikan sebagai hasil pendapatan yang diperoleh setelah usaha/kerja yang telah dilakukan oleh seorang pekerja. Gaji dapat menjadi salah satu faktor yang sering memicu ketidakpuasan kerja seseorang. Oleh karena itu, perlu diperhatikan masalah pemberian gaji ini agar pekerja lebih termotivasi lagi untuk bekerja sebaik-baiknya.

”Saya kebetulan pengurus sepakbola di Jawa Tengah. Jadi di PSSI Jawa Tengah, jadi kalau pas kosong ya saya di PSSI-nya itu. Dan kebetulan saya punya, KONI juga wasit. Di sini juga sama, minoritas juga sama. Di perwasitan itu sepakbola ya minoritas.”

Subjek #2 menyatakan bahwa sebenarnya gaji PNS itu tidak terlalu banyak. Salah satu cara yang digunakan oleh subjek #2 untuk mencari tambahan penghasilan adalah dengan bekerja sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Kesibukan subjek sebagai guru SMP berakhir di siang hari sehingga ada waktu untuk bekerja di tempat lain dan subjek memanfaatkannya untuk pengembangan diri dan menambah penghasilan. Pekerjaan tambahan ini diusahakan tidak sampai

mengganggu pekerjaan utamanya di sekolah.

i. Pentingnya status PNS

1) Makna status PNS

Makna status PNS diartikan sebagai bagaimana individu memandang status PNS yang dimilikinya. Pekerjaan sebagai PNS bagi tiap-tiap orang memiliki makna yang berbeda sesuai dengan motivasinya menjadi pegawai negeri. Jika seseorang memaknai pekerjaannya sebagai pekerjaan utama, maka ada keinginan untuk terus meningkatkan diri dan berbuat yang terbaik demi pekerjaannya.

”Ya mungkin finansial yang didapat itu tetap. Tapi kalau dagang itu kan naik turun. Lha harus bisa betul-betul memanajemen keuangan. Kalau PNS itu kan sudah pasti nanti saya dapat sekian, yang saya rencanakan untuk pembelanjaan sudah jelas. Dan sumbernya pasti ada. Jadi, misalnya mau utang-utang itu berani.”

(Pada kalimat lain): **”Pengembangan apa...aktualisasi diri. Saya bisa apa ya... mengembangkan apa yang ada dalam diri saya. Kemudian kembali lagi di segi finansial, jadi ya dianggap penting....Terus segi finansial juga bisa menjanjikan, meskipun tidak lebih atau tidak melebihi mungkin yang dagang atau yang dagang tapi sudah sukses, saya pikir itu sama. Usahnya juga panjang.”**

Subjek #2 menganggap status PNS sebagai sesuatu yang penting berkaitan dengan kebutuhan aktualisasi dan kebutuhan rasa aman dalam bekerja. Kebutuhan aktualisasi diri subjek bisa terpenuhi dengan menjadi guru yang bertatus PNS. Kebutuhan fisiologis dan rasa aman juga bisa terpenuhi dengan menjadi PNS karena adanya kepastian yang tepat dalam pemberian gaji. Oleh karena itu, pekerjaan sebagai PNS ini

dijadikan pekerjaan utama oleh subjek.

2) Tanggung jawab pada pekerjaan

Tanggung jawab pada pekerjaan berarti kesediaan individu untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya sebagai suatu kewajiban dalam bekerja. Individu yang bertanggung jawab pada pekerjaannya akan berusaha untuk menyelesaikan tugasnya meskipun harus menambah jam kerjanya di kantor atau bahkan membawa pekerjaannya ke rumah. Tanggung jawab pada pekerjaan bisa menunjukkan pentingnya sebuah pekerjaan bagi individu dan bagaimana komitmennya terhadap tugas yang diberikan. Subjek #2 cukup memiliki rasa tanggung jawab akan pekerjaan yang dilakukannya.

”Ya pastinya begitu seperti **misalnya** ini nanti, **kemarin** pada **saat** ujian, e... **ujian nasional** dan lain sebagainya **mau tidak mau harus tidak keluar dari kantor**. Sehingga **urusan kantor kaitannya dengan PSSI** dan sebagainya sebelumnya **sudah saya sampaikan jangan sampai saya dapat tugas sepanjang pelaksanaan ujian nasional**. Harus di tempat.”

(Pada kalimat lain): ”Ya ini yang **beberapa tahun** yang kadang-kadang sok jadi (tertawa) kebetulan pada **saatnya libur** itu pada **saatnya penerimaan siswa baru**. Biasanya **setiap tahun saya punya tugas** itu. Ya **mau tidak mau ya liburnya pendek**, liburnya sedikit. **Begitu ada yang kira-kira kosong dua tiga hari itu yang kita pakai dengan anak mau ngajak** kemana, jalan-jalan atau apa, itu yang dipakai. Tapi **dusahakan semaksimal mungkin dalam liburan itu ada yang dipakai untuk rekreasi** itu. Kalau *nggak* biasanya **anaknya libur**, wah ayah kerja terus.”

Subjek #2 memberi prioritas lebih pada pekerjaannya sebagai guru.

Sebisa mungkin, jika tidak ada yang mendesak di luar kegiatan kantor,

subjek akan berusaha untuk menyelesaikan tugas utamanya terlebih dahulu. Tanggung jawab subjek terhadap pekerjaannya juga bisa dilihat dari kesediaan subjek untuk tetap memprioritaskan kegiatan di sekolah meskipun saat itu adalah libur sekolah. Pemberian tugas semasa libur sekolah membuat subjek berusaha untuk melaksanakan sebaik-baiknya dan tetap menyisihkan sedikit waktu untuk keluarganya sehingga tidak ada keluhan dari anak.

j. Kondisi lingkungan kerja

1) Hubungan interpersonal di kantor

Lingkungan kerja mencakup hubungan interpersonal di kantor, seperti hubungan pimpinan dan bawahan serta hubungan antar rekan kerja. Hubungan interpersonal di tempat kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Oleh karena itu, perlu dibina hubungan yang baik dengan berbagai pihak yang berhubungan dengan pekerjaan kantor sehingga pekerja pun menjadi nyaman dan senang melakukan pekerjaannya.

"E...saya **sembilan belas tahun, *ndak* ada masalah. Baik-baik saja.**"

(Pada kalimat lain): "***Ndak* ada masalah** juga. Ya **namanya orang kumpul**, sekian tahun, kalau sekolah dulu, kalau sekarang empat tahun, dua kali empat tahun sudah selesai, jadi tukar sekolah lagi. Tapi kalau dulu kan tidak, jadi panjang sekali. Ya **wajarlah kalau ada hal-hal yang mungkin kurang pas** begitu kan. Apalagi juga saya empat kali, lima kali ganti kepala sekolah. Sehingga kadang-kadang ada yang lancar **tapi tidak sampai terjadi hal-hal yang tidak pas. Wajar-wajar sajalah.**"

(Pada kalimat lain): "**Kalau dengan murid apalagi sekarang.**"

Jadi, perubahan ini yang perlu dimengerti, perubahan era yang sedikit memusingkan. Ya sekarang **paling suara yang lebih keras**, suara yang lebih keras.”

Subjek #2 memiliki lingkungan kerja yang kondusif dalam hal hubungan interpersonal dengan rekan kerjanya. Hubungan dengan atasan pun terjalin baik dan jika ada masalah pun bisa diselesaikan dan tidak sampai mengganggu aktivitasnya sebagai guru. Satu hal yang membuat subjek kurang puas berkaitan dengan masalah murid. Subjek berusaha untuk menjalin interaksi guru-murid yang baik namun kadang muridnya yang membuat masalah. Menurut subjek, murid sekarang kurang dari segi tata krama dan kepatuhan sehingga subjek sering marah dengan perilaku muridnya. Lingkungan kerja yang membuat subjek kurang nyaman adalah perubahan moral murid yang bertambah buruk.

2) Kedisiplinan, beban kerja, dan fasilitas di tempat kerja

Kondisi kerja lain yang biasanya dikaitkan dengan PNS adalah penentuan jam kerja yang pasti. Pekerjaan sebagai PNS mempunyai jam kerja yang telah ditetapkan setiap harinya. Pegawai yang bertanggung jawab akan berusaha untuk disiplin. Kedisiplinan menjadi PNS juga membutuhkan penyesuaian pada awal bekerja. Kondisi ini seperti yang diucapkan oleh subjek #2 berikut ini.

”E...sebelum PNS itu saya sudah guru. Sudah semacam itu. Jadi terus **masuk di PNS** tidak, tidak, **tidak kesulitan**.”

Subjek #2 tidak memiliki kesulitan dalam penyesuaian dengan kedisiplinan waktu karena itu adalah konsekuensi dari pekerjaan yang

sudah dipilihnya. Subjek #2 sudah terbiasa dengan jam kerja yang mengharuskannya masuk lebih pagi karena sebelumnya pernah menjadi guru dan juga harus masuk pagi. Selain itu, tugas subjek sebagai guru olahraga yang memang sudah diatur jam mengajarnya, yaitu mulai pukul 07.00 – 10.00 sehingga subjek harus selalu berangkat pagi.

Beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan oleh seorang individu. Beban kerja yang terlalu banyak atau terlalu sedikit bisa menyebabkan kejenuhan pada pekerjaanya. Beban kerja bisa menjadi salah satu stresor yang menyebabkan stres dalam bekerja. Jika pekerja mampu mengatasi kejenuhan atas beban kerja yang dihadapi maka pekerja akan lebih menikmati pekerjaannya. Beban kerja ini juga bisa dikaitkan dengan fasilitas yang diterima di tempat kerja. Fasilitas yang dimaksudkan di sini meliputi fasilitas pengembangan diri dan waktu rekreasi kantor yang bermanfaat mengurangi kejenuhan karena beban kerja. Keadaan ini sesuai dengan penuturan subjek #2 berikut ini.

”Yang dihadapi tetap. Yang dihadapi tetap. Kemudian perubahan situasi anak-anak sekarang itu yang lebih susah. Namun demikian setelah ya kemarin reformasi itu yang sangat berpengaruh sekali. Kemudian sudah bisa dijalani ya akhirnya jalan lagi gitu.”

(Pada kalimat lain): **“Untuk yang kaitannya dengan pengembangan ilmu keguruannya ya e...sering juga diadakan gitu misalnya penataran di tingkat nasional. Memang risiko untuk pengembangan.”**

(Pada kalimat lain): **”Ya rekreasi ada. Ya setahun sekali.**

Kebetulan yang **bersama-sama guru dan karyawan**, kemudian ada juga yang **harus mengikuti**, tugas mengikuti **anak-anak yang widya wisata**. Jadi termasuk rekreasi *gitu* lah. Jadi ada, ada.”

Bagi subjek #2, kejenuhan dialami karena selalu menghadapi yang tetap setiap harinya. Ilmu olahraga yang diajarkan di sekolah menurut subjek tidak banyak berkembang. Setiap harinya subjek harus mengajarkan hal yang sama dan berganti materi pada setiap minggu. Pada tahun ajaran berikutnya subjek harus mengajar dengan materi yang tidak jauh berbeda dan inilah yang kadang menimbulkan kejenuhan namun karena subjek sudah terbiasa sehingga tidak ada masalah.

Tugas subjek sebagai guru olahraga mengharuskannya setiap hari berinteraksi dengan banyak murid. Perubahan murid yang menurut subjek semakin buruk juga membuat subjek merasa jenuh dan malas. Subjek berhasil mengatasinya dengan mengisi waktu luangnya di kantor dengan melakukan pekerjaan administratif. Fasilitas yang diberikan kantor yang adalah adanya waktu untuk rekreasi kantor. Subjek #2 menyatakan bahwa di kantor disediakan waktu untuk rekreasi bersama sehingga dapat mengurangi kejenuhan yang dialami selama bekerja. Frekuensi rekreasi kantor subjek #2 lebih teratur karena memang ada programnya setiap tahun untuk wisata bagi murid atau guru.

k. Pengaruh lingkungan keluarga pada pekerjaan

Dukungan keluarga sangat diperlukan untuk memotivasi seseorang dalam

bekerja. Dukungan bisa diberikan dengan tidak banyak mengeluh atas apa yang dikerjakan oleh individu. Misalnya, jika suami bekerja, istri dan anak akan mendukung dengan tidak memberi komentar terlalu banyak atau dengan mengingatkan untuk hati-hati dengan pekerjaan. Subjek #2 dapat dikatakan cukup mendapat dukungan dari keluarganya, seperti tampak pada penuturan subjek berikut ini.

”Ya senang. E....tentunya itu menjadi sebuah harapan tadi seperti yang saya sampaikan tadi, pemenuhan hajat hidup kemudian pemenuhan untuk apa ya, meng...mengaktualisasi dirilah ada wadahnya. Jadi meskipun kalau dulu swasta masih juga bisa menjanjikan, sekarang demikian, namun demikian kok kelihatannya di...jadi PNS ini yang menurut mereka sebuah kebanggaan begitu.”

(Pada kalimat lain): **”Tidak, tidak ada keluhan begitu. Cuma sering mengingatkan karena situasi yang semacam ini, guru jadi sorotan terus. Jewer muridnya sedikit jadi gawe. Sekarang suara lebih keras. Suara yang lebih keras itu yang mungkin sedikit bisa memberikan peringatan kepada anak-anak.”**

Subjek #2 cukup mendapatkan dukungan dari keluarganya terkait dengan pekerjaannya. Istri subjek dapat memahami tugas sang suami sebagai abdi negara. Istri juga memahami bahwa penghasilan dari pegawai negeri tidak terlalu banyak sehingga mereka tidak menuntut suaminya untuk mencari pekerjaan yang bergaji tinggi. Istri subjek bahkan sering mengingatkan subjek akan pekerjaannya sebagai guru yang saat ini agak berisiko dalam menghadapi murid. Keluhan pada subjek muncul dari anak-anaknya mengenai kesibukan ayahnya yang membuat waktu untuk keluarga pun jadi berkurang. Anak subjek #2 sering mengeluhkan hal ini karena terkait dengan banyaknya pekerjaan subjek sendiri. Secara keseluruhan,

sebenarnya anak mendukung pekerjaan ayahnya, hanya waktu untuk keluargalah yang perlu ditambah.

Unit makna dan deskripsi subjek #3

Tabel 4.4 Daftar Unit Makna dan Makna Psikologis Subjek #3

No.	Unit Makna	Makna Psikologis
1.	Peran orangtua dalam pengasuhan anak	a. Pengasuhan otoriter dalam agama
		b. Pengasuhan demokratis dalam memilih pendidikan dan pekerjaan
2.	Pendidikan berwirausaha sejak dini	Adanya pendidikan berwirausaha dari orangtua
3.	Bakat dan minat berwirausaha	a. Bakat dan minat berwirausaha
		b. Keuntungan berwirausaha
4.	Pengenalan bakat/potensi diri	Bakat dan minat individu
5.	Makna bekerja	a. Motif teogenetis
		b. Pemenuhan kebutuhan fisiologis
6.	Pengalaman kerja kurang memuaskan	Adanya konflik kebutuhan
7.	Minat pada PNS	a. Kebutuhan aktualisasi diri
		b. Kecenderungan tipe kepribadian sosial
		c. Kebutuhan rasa aman dalam bekerja
8.	Pengaruh lingkungan pada pengambilan keputusan	Dukungan sosial
9.	Fasilitas pemenuhan kebutuhan sebagai PNS	a. Kebutuhan pertumbuhan karir
		b. Kebutuhan akan pendapatan
10.	Pentingnya status PNS	a. Makna status PNS
		b. Tanggung jawab pada pekerjaan
11.	Kondisi lingkungan kerja	a. Hubungan interpersonal di kantor
		b. Kedisiplinan, beban kerja, dan fasilitas di tempat kerja
12.	Pengaruh lingkungan keluarga pada pekerjaan	Adanya dukungan keluarga

Peran orangtua dalam pengasuhan anak

Orangtua mempunyai peran yang sangat penting dalam mengasuh anak karena akan menentukan bagaimana perkembangan anak selanjutnya.

Orangtua dijadikan model oleh anak-anaknya saat mereka kecil. Ada nilai-nilai yang kemudian dijadikan nilai-nilai oleh anak dengan adanya identifikasi. Peran orangtua dalam pengasuhan anak ini dibagi menjadi dua, yaitu: pengasuhan otoriter dalam agama dan demokratis dalam memilih pendidikan dan pekerjaan. Berikut ini adalah masing-masing penjelasannya.

1) Pengasuhan otoriter dalam agama

Komunitas Koja dikenal sangat kental dengan nuansa Islamnya karena mereka asal mula mereka datang ke Indonesia adalah sebagai penyebar agama Islam. Oleh karena itu, mayoritas orangtua Koja sangat menekankan pentingnya agama dalam mendidik anak-anaknya. Pendidikan agamanya cenderung ke arah otoriter karena orangtua menginginkan supaya anak-anaknya kelak mempunyai bekal agama yang kuat. Keadaan ini juga berlaku pada subjek #3, seperti terlihat pada pernyataannya berikut ini.

”Secara umum itu, kalau **orangtua zaman dulu itu khususnya masyarakat Koja itu kecenderungane** otoriter ya. *Artine* kalau orangtua sudah bila A ya A, kita harus ***manut***. Jadi **kepatuhan anak terhadap orangtua itu lebih**, zaman dulu ya.”

(Pada kalimat lain): ”Agama dan pendidikan. Misalnya dalam agama, **dalam agama itu kalau orang zaman dulu** itu kan terutama orangtua zaman dulu itu kan **ketat** ya. Misalkan **habis maghrib** begitu, habis maghrib itu **kita harus di rumah**, *ngaji*, eh **sholat terus ngaji**. Jadi, **di Kampung Wotprau** itu dulu **kalau habis maghrib sepi**, *ndak* ada **orang keluar**, *ndak* ada anak keluar sama sekali. **Karena takut**, karena **orangtua sudah** apa *namane*, **diultimatum gitu....**”

Berdasarkan ucapan subjek di atas diketahui bahwa orangtua subjek #3 menerapkan pola asuh otoriter dalam hal agama kepada anak-anaknya. Pola asuh otoriter ini menurut subjek lebih ke arah ketat sehingga harus dipatuhi karena jika dilanggar justru akan membuat orangtua menjadi marah. Pola asuh otoriter dalam agama ini nantinya akan berpengaruh pada diri subjek dalam memaknai pekerjaannya.

Pola asuh orangtua juga berkaitan dengan kepribadian orangtua subjek. Kepribadian ini menentukan bagaimana orangtua akan bersikap terhadap anak-anaknya dalam menerapkan peraturan-peraturan.

”Tadi ketat ya. Jadi gini, kalau saya itu justru ini dengan pendidikan orangtua itu saya merasakan ya setelah saya dewasa, saya merasakan sekali, alhamdulillah dulu orangtua saya mendidik saya seperti ini. Artinya e...basis agama kuat....”

(Pada kalimat lain): **”Lebih ketat ya. Karena lebih keras kalau ibu saya itu dalam mendidik anak, kalau ayah saya cenderungnya diam. Ya dimanapunlah kalau orangtua yang laki itu gitu.”**

Menurut penuturan subjek #3, orangtuanya sangat tegas dalam mendidik anak-anaknya. Ketegasan ini terutama berlaku dalam hal agama. Subjek menyatakan bahwa dengan pemberian basis agama yang kuat, subjek bisa merasakan manfaatnya yang besar setelah dewasa dan berkeluarga.

2) Demokratis dalam memilih pendidikan dan pekerjaan

Pola asuh otoriter dalam agama tidak berlaku dalam memilih pendidikan dan pekerjaan. Orangtua Koja memang memberikan dasar yang kuat dalam hal agama dan ini juga yang pada awal usia sekolah

diterapkan pada anak-anaknya. Salah satu contoh penerapannya adalah dengan memasukkan anaknya ke sekolah dengan dasar agama yang kuat. Seusai lulus SD, anak-anak cenderung diberi kebebasan dalam memilih pendidikan lanjut yang diinginkan. Pengasuhan demokratis ini juga kemudian berlanjut sampai saat individu memilih pekerjaan. Kondisi ini sesuai dengan pernyataan subjek #3 berikut ini.

”Dulu *pendidikanne* kalau **orangtua saya zaman dulu ya Islami** ya. Kalau **SD ya Ma’had Islam**, sudah *ndak boleh kalau di luar, ndak bisa dah keluar dari itu.*”

Pola asuh yang diterapkan oleh orangtua subjek #3 hampir sama dengan subjek #1, yaitu otoriter saat awal sekolah. Ada keharusan dari orangtua subjek agar anaknya mempunyai dasar agama yang kuat sehingga saat SD harus bersekolah di satu jenis sekolah yang saat itu ada. Saat subjek dan saudara-saudaranya yang lain lulus dari SD orangtua mulai memberikan kebebasan dalam memilih pendidikan.

”Ya, kalau **ibu itu demokratis kalau masalah pekerjaan itu. Yang penting anaknya bekerja gitu aja** sudah senang, *ndak* ikut menentukan a, b, c itu *ndak.*”

(Pada kalimat lain): ”....Terus saya **mau dipindah ke Ujungpandang ndak boleh**, terus akhirnya **saya berhenti....**”

Subjek #3 menyatakan bahwa orangtuanya memberi kebebasan dalam memilih pekerjaan. Apalagi saat itu sudah tidak ada ayah, tinggal ibu subjek yang mengizinkan anaknya bekerja apa saja asalkan itu baik. Ada satu kejadian dimana subjek cenderung mengikuti permintaan ibunya, yaitu ketika subjek akan dipindah ke Ujungpandang, ibu subjek tidak mengizinkan dan subjek memilih keluar dari pekerjaan

untuk menuruti keinginan ibunya.

Pendidikan berwirausaha sejak dini

Pendidikan berwirausaha juga berkaitan dengan motivasi orang Koja dalam memilih pekerjaan sebagai PNS. Pendidikan berwirausaha di sini yang dimaksudkan adalah adanya sosialisasi dan internalisasi nilai wirausaha sejak dini. Ada tidaknya sosialisasi nilai wirausaha sejak dini pada subjek akan sangat berkaitan dengan internalisasi nilai tersebut. Sosialisasi adalah proses pembelajaran yang melibatkan transfer informasi dari satu individu ke individu lainnya. Internalisasi adalah proses perubahan nilai yang dimiliki individu hasil dari interaksinya dengan lingkungan. Adanya pendidikan berwirausaha sejak dini juga berlaku pada subjek #3.

”Sejak SD. Ya kalau dulu itu kan, ya mungkin ibunya situ ya, Hafsoh itu kan, ya ikut *ayahe* pergi ke pasar, ya udah paling gitu itu, apa main gitu. Tapi rasa senang, rasa bangga, apa tuh rasa itu, apa, enak gitu lho pada saat itu. Jadi orang, misalkan saya ikut ayah saya ke pasar itu waduh itu senangnya sudah bukan main itu.”

(Pada kalimat lain): **”Ayah saya demokratis ya, ada yang *ndak* berdagang sama sekali ya ada.”**

Subjek #3 mendapat pembekalan berwirausaha sejak kecil karena dilahirkan dari keluarga pedagang. Pengalaman ikut berjualan di pasar membantunya memiliki pengalaman wirausaha. Tidak diajarkannya kembali nilai ini saat subjek beranjak dewasa membuat internalisasinya

pun tidak begitu terlihat. Pengalaman subjek berwirausaha tidak seperti orang Koja pada umumnya yang membuka toko untuk berjualan kacamata atau jam. Kondisi ini sesuai dengan pernyataan subjek berikut ini.

”Nganu jadi perusahaan swasta yang bergerak di batik. Batik. Itu *freelance*, sik, sik, sik. Kalau *freelance* itu, saya sering *mbantu* kakak saya itu *malahan*. Mas Sukri, itu kan juga sering *nggambar*, komik, terus dapat order ini, *bikin* buku-buku agama yang Toha Putra itu, *nggambar*, nah itu saya sering *mbantu* itu, saya sering *nggambar* itu.”

Pengalaman wirausaha subjek berkaitan dengan potensi yang dimilikinya dalam bidang seni dan kapasitas subjek adalah membantu usaha kakaknya. Pada penuturan subjek di atas, lebih terlihat bahwa subjek belum mencoba membuka usahanya sendiri tetapi hanya membantu orang lain, yaitu kakaknya yang berwirausaha di bidang seni. Kurangnya pengalaman berwirausaha subjek #3 ini juga sangat dipengaruhi dengan bakat dan minatnya berwirausaha yang akan dijelaskan pada unit makna ketiga di bawah ini.

Bakat dan minat berwirausaha

Bakat dan minat berwirausaha menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan usaha seseorang. Bakat dan minat juga merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam mencari pekerjaan. Bakat adalah kemampuan dasar yang dimiliki oleh individu yang menentukan kesuksesannya dalam keahlian tertentu jika mendapat latihan tertentu. Minat adalah ketertarikan individu pada sesuatu hal yang membuatnya senang jika berhasil mendapatkannya. Bakat dan minat wirausaha menjadi salah satu jawaban mengapa tidak subjek yang orang Koja memilih untuk

tidak berwirausaha.

1) Bakat dan minat wirausaha

Bakat dan minat berwirausaha, seperti yang telah disebutkan, menjadi faktor penting yang bisa menentukan apakah seseorang ingin berwirausaha atau tidak dan menentukan keberhasilan usahanya. Pada subjek #3, dirinya merasa memiliki bakat berwirausaha namun kurang minatnya untuk berdagang. Keadaan ini didukung dari pernyataan subjek berikut ini.

”Ya **ada ya bakat wirausaha. Potensi ke sana ada ya**. Itu **mayoritas orang Koja** itu **mesti punya** itu, punya bakat ke sana itu **mesti** ada.”

Subjek #3 merasa memiliki bakat wirausaha karena menurut subjek, orang Koja pasti memiliki bakat untuk berdagang meskipun hanya sedikit. Sampai saat ini subjek masih belum berkeinginan untuk berdagang karena pekerjaan utamanya adalah pegawai negeri dan tidak ingin ada sampingan berdagang.

2) Keuntungan wirausaha

Keuntungan berwirausaha adalah imbalan-imbalan yang akan didapatkan atau diharapkan seseorang melalui berwirausaha. Seorang wirausaha biasanya membuka usahanya sendiri, menentukan kebijakan dalam usahanya, dan dituntut adanya kemampuan berpikir kreatif agar mampu bertahan dalam dunia usaha. Beberapa keuntungan

berwirausaha adalah adanya kebebasan karena sebagai pemilik usaha, penghasilannya yang mencukupi bahkan berlebihan jika usahanya berjalan lancar dan sukses, serta imbalan berupa kepuasan karena merupakan aktualisasi potensi dirinya.

”Jadi **kalau wirausaha itu bebas ya, *ndak* terikat ya. Untungnya **dia bisa berkreaitivitas sesuai dengan keinginan dan kemampuan** ya. Lebih bisa, terus *ndak* terikat. Ya itu aja.”**

Subjek #3 menganggap bahwa keuntungan atau kelebihan berwirausaha itu adanya kebebasan. Kebebasan yang dimaksud oleh subjek #3 adalah wirausaha bisa melakukan segala sesuatu sesuai keinginan dan kemampuannya. Keuntungan inilah yang biasanya juga dijadikan salah satu alasan seseorang memilih untuk berwirausaha.

Pengenalan bakat/potensi diri

Setiap manusia mempunyai bakat atau potensi diri yang berbeda-beda. Bakat adalah kemampuan dasar yang dimiliki seseorang yang jika dilatih dengan baik maka dapat mencapai keahlian dari kemampuannya tersebut. Pengenalan bakat atau potensi diri berarti individu mampu melihat kemampuan apa yang dimilikinya sehingga diharapkan individu itu mampu mengembangkan diri lewat bakatnya.

Bakat dan minat mempengaruhi pertimbangan seseorang dalam memilih pekerjaan. Pada sebagian orang, ada juga yang memilih pekerjaan bukan pada bakat dan minat tetapi lebih karena adanya kebutuhan akan pekerjaan itu sendiri.

“Sebetulnya saya **lebih suka di bidang teknik sipil atau**

arsitek, karena saya punya hobi menggambar, saya punya hobi menggambar, itu *nek ibu'e ngerti* mungkin. Jadi karena saya punya hobi menggambar, sehingga saya *kepingin menyalurkan itu ke universitas* ya....”

Bakat yang dimiliki subjek #3 adalah dalam bidang seni, terutama menggambar, dan olahraga. Keinginan subjek sejak awal adalah menyalurkan bakat menggambar pada jurusan yang sesuai namun ternyata subjek tidak diterima di tempat yang diinginkan. Seiring berjalannya waktu, subjek mulai mempelajari dan tertarik dengan peternakan dan berusaha mencari pekerjaan yang berkaitan dengan bidang studi yang ditekuninya. Akhirnya, bakat seni yang dimiliki oleh subjek ini dijadikan pengisi waktu luang atau hobi saja.

Makna bekerja

Kerja berarti melakukan usaha untuk mencapai suatu hasil tertentu yang diinginkan. Setiap individu memaknai pekerjaannya dengan cara yang berbeda-beda. Ada yang menganggapnya sebagai sarana mencari penghasilan, aktualisasi diri, dan juga untuk beribadah. Pemaknaan dalam bekerja akan mempengaruhi bagaimana seseorang memandang pekerjaan itu sendiri sehingga bisa mempengaruhi motivasi dan produktivitas kerja itu sendiri.

1) Motif teogenetis

Motif teogenetis adalah motif yang didasari oleh adanya interaksi individu dengan Tuhan dan juga bentuk-bentuk lain sebagai sarana beribadah kepada Tuhan. Individu berusaha merealisasikan ajaran-ajaran agama di dalam kehidupannya sehari-hari. Bagi sebagian orang,

bekerja digunakan sebagai sarana ibadah. Agama Islam mengajarkan bahwa kewajiban seorang suami adalah untuk mencari nafkah bagi keluarganya sebagai sarana pemenuhan kebutuhan hidup.

”Pekerjaan itu secara umum itu....orang **bekerja** kan **mencari nafkah** ya, **menghidupi keluarga**, dan sebagai **orang Islam** itu **wajib hukumnya orang bekerja** itu. **Mencari nafkah itu wajib** itu, ya kaitannya sama agama lagi. Kalau orang Islam *ndak* boleh sambil **kalau orang Islam duduk termenung di rumah, ndak bekerja, ndak boleh**. Jadi orang **harus bekerja. Rezeki dari Allah** itu.”

Subjek #3 tidak secara jelas menyebutkan bahwa bekerja itu sebagai sarana ibadah. Menurut subjek #3, bekerja diartikan sebagai salah satu dari kewajiban agama, terutama bagi seorang suami. Tugas seorang suami adalah untuk mencari nafkah yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Jadi, bekerja merupakan suatu keharusan bagi subjek. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa subjek berusaha mengamalkan ajaran agama yang diperolehnya dalam kehidupan sehari-hari.

2) Pemenuhan kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan fisik dasar manusia yang beberapa contohnya adalah: makan, minum, udara, beraktivitas, dan kebutuhan akan seks. Manusia membutuhkan uang untuk mendapatkan makan dan minum. Uang didapatkan dengan cara bekerja. Oleh karena itu, bekerja dijadikan salah satu sarana mencari nafkah sehingga dapat memenuhi kebutuhan fisiologis.

”Pekerjaan itu secara umum itu....orang **bekerja** kan **mencari nafkah** ya, **menghidupi keluarga**....”

(Pada kalimat lain): “**Pertimbangan memilih pekerjaan** itu....saya dulu ya...setelah **lulus kuliah** kan mau *ndak* mau **harus kerja** ya, **kembali lagi kepada masa depan** itu kan orang harus kerja. Ya udah *pokoke* cari **kerjaan apa aja**....Ya walaupun itu hanya **sebagai mengisi waktu**, tapi itu kan juga *namane* bekerja ya, kan ***namane* ada penghasilannya juga**.”

Bagi subjek #3, pekerjaan lebih mempunyai makna sebagai sarana pemenuhan kebutuhan fisiologis. Pertimbangan subjek dalam memilih pekerjaan pun berdasarkan kebutuhan akan penghasilan yang bisa digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Keadaan ini memang berbeda dengan kedua subjek sebelumnya yang pertimbangannya mencari pekerjaan lebih karena kecocokan pekerjaan itu dengan bakat dan minat yang dimiliki subjek #1 dan subjek #2. Cara subjek #3 memaknai pekerjaannya berkaitan dengan lebih dominannya kebutuhan rasa aman dalam diri subjek ketika memilih pekerjaan sebagai PNS.

Pengalaman kerja kurang memuaskan

Pengalaman kerja yang kurang memuaskan bisa menjadi salah satu penyebab seseorang memutuskan untuk mencari jenis pekerjaan yang lain. Pengalaman kerja yang kurang memuaskan ini dialami oleh subjek #3. Jenis pekerjaan itu sendiri dan adanya konflik kebutuhan membuat subjek meninggalkan pekerjaan lamanya dan memilih menjadi PNS. Konflik kebutuhan yang dialami subjek #3 adalah konflik antara kebutuhan aktualisasi diri bidang seni dan kebutuhan rasa aman dalam bekerja. Keadaan ini sesuai dengan pernyataan subjek berikut ini.

”Pekerjaan yang sekarang ini. Sebenarnya...*ndak* ya, *ndak* sesuai. Saya potensi *misalkan* menggambar, e...olahraga *misalkan*. Tapi potensi ini di tempat saya bekerja ya, *ndak* begitu banyak berfungsi ya, *ndak* sesuai. Karena saya *misalkan* saya suka *nggambar*, tapi saya *ndak* ada ya. *Malahan* saya justru misalkan ada pameran, lha itu malah saya *suruh* dekor gitu. Itu apa itu, ya cuma sekedar sambilan ya. Apa nek *misalkan* saya *suruh* bikin tulisan-tulisan itu dari *stereofom*, gabus gitu ya, itu nanti saya disuruh dekor, nah malah banyak yang itu apa, apa yang sering muncul itu.”

(Pada kalimat lain): **”*Ndak* menjanjikan. Karena khususnya di kota Semarang ini seni itu *ndak* berkembang kalau menurut saya. Apapun lah. Mau seni suara, seni lukis, seni suara kan kalah. Nek Semarang itu kan kota dagang ya. Nek untuk seni kurang banyak yang apa namanya ehm... orang-orang yang berkecimpung di dunia seni itu ya *wis* gitu-gitu tok. *Ndak* bisa berkembang.”**

Pekerjaan sebagai PNS di bagian Balitbang bukan merupakan kebutuhan aktualisasi subjek dari segi pengembangan potensi. Potensi atau bakat yang dimiliki subjek adalah bidang seni tetapi pekerjaannya saat ini tidak berhubungan dengan potensi yang dimilikinya. Subjek menganggap bahwa pekerjaannya saat ini bukanlah pemenuhan dirinya. Subjek tetapi tidak punya keinginan untuk bekerja menurut potensinya karena pekerjaan di bidang seni kurang menjanjikan. Saat ini bakatnya dijadikan sebagai hobi dan juga disalurkan lewat pekerjaan sampingan.

”....saya pingin pekerjaan itu yang pasti ya. Duduk, karena gini awalnya kan saya sering banyak jadi sales ya, sales di obat-obatan, terus sales di Astra itu tadi. Kan orang pekerjaan sebagai sales itu kan *ndak ngantor* gitu lho, banyak keluar *nawarin* ke sana ke sini, apa ya *wis gitulah*. Terus sehingga terbesit wah PNS enak, saya kerja duduk di kantor, ada pekerjaan pasti, ada pendapatan, lha itu awalnya gitu. Saya sudah *kesel* saat itu, untuk keluar, panas, kan kita, apa ya kita. Lha itu terus ada tawaran itu.”

(Pada kalimat lain): "Ya saya lebih *seneng* ya, **lebih senang di PNS** ya. Artinya **pekerjaan juga tidak begitu berat, pendapatan ya menyesuaikan-lah ya, terus pasti**, kan *ndak ada pencopotan pegawai*, jarang ya, kalau *ndak* keterlaluhan kan *ndak* ya. Tapi kalau di **swasta kan dituntut** untuk ini, ini, kalau kau *ndak anu*, perusahaan gonjang-ganjing, **kerja itu ndak tenang-lah.**"

Bagi subjek #3, kebutuhan akan rasa aman menjadi motivasi yang paling utama dalam memutuskan menjadi PNS. Adanya sosialisasi informasi dari kakaknya yang PNS mengenai fasilitas atau keuntungan menjadi pegawai negeri membuat subjek tertarik dan mencoba dan ternyata subjek bisa diterima. Kebutuhan akan rasa aman inilah yang membuat subjek tidak mau bekerja dalam bidang seni.

Minat pada PNS

Minat pada pekerjaan sebagai PNS berarti ketertarikan subjek untuk memilih bekerja sebagai pegawai negeri. Minat pada pekerjaan sebagai PNS ini meliputi hal-hal yang membuat individu tertarik akan pekerjaan sebagai PNS. Ada individu yang ingin menjadi PNS karena fasilitas-fasilitas yang didapatkan, ada juga yang karena sebagai sarana aktualisasi diri. Berdasarkan penuturan subjek, didapatkan beberapa makna yang berhubungan dengan minat pada pekerjaan PNS. Makna-makna itu akan lebih dijelaskan di bawah ini.

1) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri dalam bekerja diartikan sebagai kebutuhan akan pemenuhan diri dengan cara memaksimalkan potensi yang dimiliki dalam bekerja. Individu bekerja karena adanya keinginan

untuk mengembangkan dirinya sehingga menjadi lebih optimal. Kebutuhan aktualisasi diri juga menjadi salah satu motivasi untuk menjadi PNS. Kebutuhan aktualisasi diri dengan menjadi PNS antara lain berupa kebutuhan untuk mengembangkan diri dan ilmu serta adanya kebutuhan untuk mengabdikan diri.

”Pokoknya saya kerja, ini ada tawaran mau *ndak* jadi PNS? Ya saya mau. Terus apa syaratnya? Ini, ini, terus ini. Ya terus saya jalani. Yang penting saya, pekerjaan saya ada manfaatnya untuk orang lain.”

Kebutuhan aktualisasi diri untuk mengabdikan kepada negara menjadi salah satu alasan subjek #3 dalam memilih pekerjaan sebagai pegawai negeri. Keinginan subjek adalah supaya pekerjaan yang dilakukannya bisa bermanfaat bagi keluarga dan masyarakat. Subjek memutuskan menjadi pegawai negeri karena bisa membagikan ilmu yang dimilikinya kepada orang lain yang membutuhkan. Pekerjaan subjek di Balitbang Departemen Pertanian membutuhkan pengabdian dan pengorbanan karena seringkali tugas melakukan penyuluhan-penyuluhan dan penelitian yang bisa bermanfaat bagi masyarakat.

2) Kecenderungan tipe kepribadian sosial

Ada teori yang menyatakan bahwa kepribadian seseorang akan berpengaruh pada minat pada pekerjaan. Individu yang memilih pekerjaan karena minat dan merasa cocok dengan potensi yang dimilikinya akan bisa bertahan lebih lama dalam bekerja nantinya. Peneliti menggunakan istilah kecenderungan karena tiap individu tidak ada yang mutlak mempunyai satu tipe kepribadian, tapi merupakan

gabungan dari dua atau tiga kepribadian. Kesesuaian kepribadian dengan tipe pekerjaan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi subjek dalam memilih pekerjaan sebagai PNS.

”Pokoknya saya kerja, ini ada tawaran mau *ndak* jadi PNS?....Yang penting saya, pekerjaan saya ada manfaatnya untuk orang lain.”

Subjek memandang suatu pekerjaan sebagai suatu kewajiban dan sarana beribadah, dimana melalui pekerjaan itu dirinya bisa bermanfaat bagi orang lain atau bisa membantu orang lain. Kecenderungan individu untuk membantu orang lain dan senang berhubungan dengan orang lain bisa menjadi salah satu tanda bahwa subjek memiliki kecenderungan tipe kepribadian sosial. Tugas seorang PNS adalah sebagai pelayan masyarakat dan dengan menjadi PNS, subjek dapat memenuhi kebutuhannya untuk bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain.

3) Kebutuhan rasa aman dalam bekerja

Kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja tidak hanya meliputi perlindungan dari segi fisik, namun juga dari segi psikologis. Pada pekerjaan sebagai PNS, rasa aman ditunjukkan dengan adanya kepastian dan keamanan dalam bekerja. Hal ini bisa ditunjukkan dengan kepastian mendapatkan gaji setiap bulannya, kepastian mendapatkan pensiun, dan juga kepastian tidak diberhentikan kecuali jika melakukan pelanggaran. Kebutuhan akan rasa aman inilah yang dijadikan alasan bagi banyak orang untuk memilih PNS sebagai

pekerjaan utamanya.

”**Alasan** yang pasti, yang **pokok**...yang utamanya...saya pingin **pekerjaan itu yang pasti** ya. Duduk, **karena gini awalnya kan saya sering banyak jadi sales** ya, sales di obat-obatan, terus sales di Astra itu tadi. Kan orang pekerjaan sebagai sales itu kan ***ndak ngantor gitu*** lho, banyak keluar ***nawarin ke sana ke sini***, apa ya ***wis gitulah***. Terus sehingga terbesit wah **PNS enak**, saya **kerja duduk di kantor, ada pekerjaan pasti, ada pendapatan**, lha itu awalnya gitu. Saya sudah ***kesel*** saat itu, untuk keluar, **panas**, kan kita, apa ya kita. Lha itu terus ada tawaran itu.”

(Pada kalimat lain): ”Ya saya lebih *seneng* ya, **lebih senang di PNS** ya. Artinya **pekerjaan juga tidak begitu berat, pendapatan ya menyesuaikan-lah ya, terus pasti**, kan ***ndak ada pencopotan pegawai***, jarang ya, kalau ***ndak*** keterlaluhan kan ***ndak*** ya. Tapi kalau di **swasta kan dituntut** untuk ini, ini, kalau kau ***ndak anu***, perusahaan gonjang-ganjing, **kerja itu *ndak* tenang-lah**.”

Bagi subjek #3, kebutuhan akan rasa aman menjadi motivasi yang paling utama dalam memutuskan menjadi PNS. Adanya sosialisasi informasi dari kakaknya yang PNS mengenai fasilitas atau keuntungan menjadi pegawai negeri membuat subjek tertarik dan mencoba dan ternyata subjek bisa diterima. Kebutuhan akan rasa aman inilah yang membuat subjek tidak mau bekerja dalam bidang seni. Menurut subjek, pekerjaan di bidang seni tertama di Semarang tidak menjanjikan karena seni sendiri tidak berkembang.

Pengaruh lingkungan pada pengambilan keputusan

Pengaruh lingkungan pada pengambilan keputusan diartikan sama dengan dukungan sosial. Dukungan sosial meliputi pemberian motivasi, informasi, dukungan emosional, maupun finansial yang didapatkan oleh individu dari lingkungan sosialnya/sekitarnya. Dukungan sosial yang didapatkan subjek

berasal dari orangtua, saudara, dan teman. Adanya dukungan yang diberikan dapat memperkuat keinginan seseorang dalam melakukan sesuatu. Dukungan diperlukan agar dalam memutuskan sesuatu individu tidak banyak mengalami konflik baik dengan dirinya maupun dengan orang lain.

”Keluarga mendukung ya.”

(Pada kalimat lain): **“”Ya ikut campur juga ya.”**

(Pada kalimat lain): **”Kalau kakak sendiri mendukung ya, karena dia sudah di PNS ya. soalnya wis kowe ning PNS,....”**

Subjek #3 memang secara langsung dan jelas menyatakan bahwa keluarganya sangat mendukung keputusannya bekerja sebagai pegawai negeri. Calon istrinya pun sudah memberikan dukungan berupa pemberian motivasi dan informasi.

Salah satu bentuk dukungan sosial adalah dengan pemberian informasi atau disebut juga sosialisasi informasi. Jika dikaitkan dengan PNS, maka bentuk dukungannya adalah dengan sosialisasi informasi PNS, yaitu dengan pemberian informasi mengenai lowongan PNS ataupun informasi mengenai hak-hak yang akan didapatkan dengan menjadi PNS. Sosialisasi bisa dilakukan oleh orangtua, teman, saudara lain yang menjadi PNS, atau orang dewasa lain yang memang mempunyai pengetahuan akan PNS. Proses yang terjadi setelah sosialisasi adalah internalisasi informasi PNS, yang diartikan sebagai adanya perubahan pemikiran dari individu setelah menerima informasi sehingga menyebabkannya tertarik bekerja sebagai

PNS.

”Mulai tertarik itu...Saat itu saya masih bekerja di Astra begitu, terus ada tawaran. Mau *ndak* jadi PNS. Dari teman, referensilah-lah ya. Kolusi atau apa itu ya. Ya itu. Kebetulan dia di pertanian, pertanian. Apa bisa, ya coba aja masukin itu lamaran....”

(Pada kalimat lain): **”.... Soalnya *wis kowe ning* PNS, ya sudah di PNS saja lebih apa namanya, *ayem, tentrem*, karena udah pasti gitu ya, ada pensiun, ada ini, ada ini, ada ini, ya dah saya nurut aja.”**

”Ya gini, ya udah kau jadi PNS aja, coba, apa namanya, karena masa depannya ini, ini, ini, gitu.”

Subjek #3 juga mendapatkan informasi PNS dari kakaknya yang lebih dulu menjadi PNS. Selain itu, subjek #3 mendaftar menjadi PNS juga karena adanya tawaran dari temannya. Adanya kesempatan inilah yang menjadi salah satu alasan subjek mau mengikuti tes PNS. Hal ini disebabkan adanya persepsi dari subjek bahwa masuk PNS itu sulit sehingga sosialisasi informasi PNS pada subjek #3 sangat berpengaruh penting pada proses internalisasi subjek. Peran sugesti cukup penting dalam pengambilan keputusan subjek menjadi pegawai negeri.

i. Fasilitas pemenuhan kebutuhan sebagai PNS

Ada beberapa fasilitas lebih yang dijanjikan dari status PNS, dan dua di antaranya adalah kesempatan pertumbuhan karir dan kenaikan gaji seiring kenaikan golongan/pangkat. Kesempatan pertumbuhan karir tidak selalu terbuka bagi semua PNS dan ini tergantung pada jenis pekerjaannya itu sendiri. Begitu juga halnya dengan standar gaji yang didapatkan PNS. Cukup atau tidaknya penghasilan yang diterima tergantung kepada

individu itu sendiri. Berikut ini akan dijelaskan bagaimana fasilitas pemenuhan kebutuhan sebagai PNS menyangkut kebutuhan pertumbuhan karir dan kebutuhan akan pendapatan.

1) Kebutuhan pertumbuhan karir

Kebutuhan pertumbuhan karir adalah adanya keinginan seseorang untuk meningkatkan jenjang karirnya. Jika dalam PNS, maka pertumbuhan karir berhubungan dengan jabatan karir pada PNS, yaitu kenaikan pangkat, golongan, dan jabatan di kantor pemerintahan itu sendiri. Kenaikan pangkat dan golongan dalam PNS akan berpengaruh pada kenaikan gaji yang diterima setiap bulannya. Kenaikan pangkat, golongan, dan jabatan dipengaruhi dengan peraturan pemerintah dan kebijakan dari masing-masing kantor. Kebutuhan pertumbuhan karir setelah bekerja maksudnya adalah munculnya kebutuhan ini adalah setelah seseorang bekerja, karena dalam pekerjaan PNS kebutuhan ini muncul subjek setelah bekerja sebagai PNS.

"Puncak karir belum. Karena saat ini **saya masih staf** ya, *ndak* ada jabatan sama sekali, **belum punya jabatan** sama sekali, jadi *ndak* ada."

(Pada kalimat lain): **"Kalau dosen kan fungsional** ya, kan **ada nilai-nilai cum**, kredit ya. Kalau **di struktural ndak ada**. Jadi, **kenaikan gaji itu sudah ada jangka waktunya** tertentu. Kenaikan pangkat memang, misalkan dari golongan 3A ke 3B gaji naik. Terus, tapi kenaikan gaji berkala itu ada. Kalau **kenaikan pangkat itu empat tahun sekali**. Otomatis itu ya. 3A ke 3B misalkan ya, itu empat tahun sekali. Tapi **setiap dua tahun sekali itu ada kenaikan gaji berkala itu**. Ya sudah begitu *aja*."

(Pada kalimat lain): **"Kesempatan mengembangkan karir** itu.... Jadi *gini*, **lowongan** yang ada itu apa. Kalau **saya kan**

masih staf, atasan, di atas saya ada kepala seksi. Lha di tempat saya bekerja itu *ndak* ada kepala seksinya. Jadi langsung kepala bidang. Sehingga **kemungkinan untuk mengembangkan karir di kantor itu saat ini lho ya, saat ini belum, **belum termotivasi untuk ke sana karena kemungkinannya kecil ya.**”**

Pada subjek #3, kebutuhan akan pertumbuhan karir muncul setelah bekerja. Jabatan subjek saat ini hanya sebagai staf dan ada keinginan untuk meningkatkannya. Perbedaan subjek #3 dan kedua subjek lainnya adalah kurang terfasilitasinya kebutuhan pertumbuhan karir dari subjek #3 sendiri. Peneliti mengatakan kurang terfasilitasi karena untuk meningkatkan jabatan ada proses yang harus diikuti dengan antrian peminat yang panjang dan juga kebijakan kantor yang memang menggunakan sistem penunjukkan pegawai. Begitu juga halnya dengan kenaikan pangkat dan golongan yang memang secara peraturan yang bisa meningkat dalam jangka waktu tertentu, tidak seperti pada guru atau dosen. Oleh karena itu, meskipun ada keinginan dari subjek namun subjek tidak memaksakan diri untuk mengembangkan karirnya.

2) Kebutuhan akan pendapatan

Gaji menjadi salah satu faktor penting dalam pekerjaan seseorang. Gaji dapat diartikan sebagai hasil pendapatan yang diperoleh setelah usaha/kerja yang telah dilakukan oleh seorang pekerja. Gaji menjadi salah satu faktor yang sering memicu ketidakpuasan kerja seseorang. Oleh karena itu, perlu diperhatikan masalah pemberian gaji ini agar pekerja lebih termotivasi lagi untuk bekerja sebaik-baiknya.

”Oh, kalau untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari kalau

dari aku sendiri ya *ndak* cukup ya karena **sudah** tadi ***kepotong* utang, angsuran** ini, angsuran ini. Jadi ya harus digabung.”

Subjek #3 menyatakan bahwa sebenarnya gaji PNS itu tidak terlalu banyak. Subjek #3 mencari cara untuk mencukupi kebutuhan keluarga dengan cara menggabung dengan penghasilan istri yang bekerja di perusahaan swasta. Cara lain yang digunakan oleh subjek #3 untuk mencari tambahan penghasilan adalah dengan bekerja sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Subjek sering mendapatkan tambahan jika ada proyek di kantor dan ada tawaran untuk membuat desain atau gambar.

j. Pentingnya status PNS

1) Makna status PNS

Makna status PNS diartikan sebagai bagaimana individu memandang status PNS yang dimilikinya. Pekerjaan sebagai PNS bagi tiap-tiap orang memiliki makna yang berbeda sesuai dengan motivasinya menjadi pegawai negeri. Jika seseorang memaknai pekerjaannya sebagai pekerjaan utama, maka ada keinginan untuk terus meningkatkan diri dan berbuat yang terbaik demi pekerjaannya.

”Tentang PNS...Tentang pekerjaan sebagai pegawai negeri itu **menyenangkan** ya. Artinya *gini* lho, **orang itu pasti ya, ke kantor, duduk, ada pekerjaan**, e...ada...**kalau *misalkan* karir itu bagus ada jabatan, ada pendapatan**, terus ada jaminan, **jaminan di hari tua** ya kalau itu.”

(Pada kalimat lain): ”Ya itu, kalau **PNS** itu kan pertama **ada pendapatan tetap**, penghasilan tetap. Terus mungkin ada **tambahan-tambahan kalau *misalkan* ada proyek**, terus pergi ke luar kota *gitu*, terus **ada tunjangan untuk keluarga**,

untuk kesehatan, terus insentif untuk apa, ya itu kesejahteraan, pensiun. Kan cukuplah. *Misalkan* dinikmati itu ya Alhamdulillah cukup.”

Subjek #3 memaknai status PNS sebagai sesuatu yang penting karena subjek lebih melihat kepada kebutuhan rasa aman dalam bekerja yang dimilikinya. Kebutuhan ini dapat terfasilitasi dengan subjek menjadi PNS. Kepastian mendapatkan gaji, tunjangan, dan pensiun menjadi salah satu alasannya. Selain itu, ada kesempatan untuk mengembangkan karir meskipun pada akhirnya kurang terfasilitasi.

2) Tanggung jawab pada pekerjaan

Tanggung jawab pada pekerjaan berarti kesediaan individu untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya sebagai suatu kewajiban dalam bekerja. Individu yang bertanggung jawab pada pekerjaannya akan berusaha untuk menyelesaikan tugasnya meskipun harus menambah jam kerjanya di kantor atau bahkan membawa pekerjaannya ke rumah. Tanggung jawab pada pekerjaan bisa menunjukkan pentingnya sebuah pekerjaan bagi individu dan bagaimana komitmennya terhadap tugas yang diberikan.

”Sebisa mungkin menyelesaikan pekerjaan kantor dulu ya. Selama apa kesibukan keluarga atau masyarakat itu tidak terlalu penting itu ya saya selesaikan pekerjaan kantor dulu. Kalau sudah selesai. Paling kan gampang ya kalau urusan kantor. Rampungke sek, kalau sudah terus apa *gitu*.”

(Pada kalimat lain): **”Lembur pernah, kadang sering juga. Ya itu tergantung apa waktunya, tergantung saatnya. Misalnya *gini*, awal-awal tahun anggaran *gitu* ya, misalkan bulan Desember itu harus *nyusun* untuk anggaran tahun berikutnya, lha itu harus selesai. Besok ya itu harus**

lembur. Ya *gitu-gitulah*. Jadi diselesaikan *gitu*. Biasanya kaitannya dengan e..karena diminta oleh provinsi harus jadi tanggal sekian, ya itu lembur.”

Subjek #3 selalu berusaha untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya meskipun harus lembur di kantor. Kewajiban menyelesaikan tugas menjadi prioritas utama bagi subjek. Menurut subjek, pekerjaannya sehari-hari cenderung mudah sehingga jika ada urusan bersamaan, subjek akan berusaha mengerjakan pekerjaan kantornya terlebih dahulu. Frekuensi lembur subjek sendiri juga sangat jarang tergantung waktu dan ada tidaknya proyek.

k. Kondisi lingkungan kerja

1) Hubungan interpersonal di kantor

Lingkungan kerja mencakup hubungan interpersonal di kantor, seperti hubungan pimpinan dan bawahan serta hubungan antar rekan kerja. Hubungan interpersonal di tempat kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Oleh karena itu, perlu dibina hubungan yang baik dengan berbagai pihak yang berhubungan dengan pekerjaan kantor sehingga pekerja pun menjadi nyaman dan senang melakukan pekerjaannya.

”Lingkungan kerja, kondisi ya, dalam arti ya kondusif ya, biasa lingkungan kerja. Artinya **hubungan antar teman itu baik, *ndak* ada masalah.**”

(Pada kalimat lain): ”**Dengan atasan juga baik, *ndak* ada masalah.**”

Subjek #3 mempunyai lingkungan kerja yang kondusif sehingga subjek pun merasa nyaman dalam bekerja. Subjek mempunyai

hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasannya. Subjek senang berinteraksi dengan orang lain sehingga dalam bekerja pun subjek berusaha untuk mendapatkan teman sebanyak-banyaknya. Keahlian subjek dalam menghibur orang lain bisa menjadi salah satu kelebihanannya dalam mencari banyak teman. Subjek juga tidak mempunyai kesulitan dalam berhubungan dengan rekan kerja di luar kantornya.

2) Kedisiplinan, beban kerja, dan fasilitas di tempat kerja

Kondisi kerja lain yang biasanya dikaitkan dengan PNS adalah penentuan jam kerja yang pasti. Pekerjaan sebagai PNS mempunyai jam kerja yang telah ditetapkan setiap harinya. Pegawai yang bertanggung jawab akan berusaha untuk disiplin. Kedisiplinan menjadi PNS juga membutuhkan penyesuaian pada awal bekerja. Kondisi ini seperti yang diucapkan oleh subjek #3 berikut ini.

*"Gini, sebetulnya orang kalau mau disiplin ya datang sesuai dengan jam atau waktu yang ditentukan ya. Jadi **kalau menurut saya ndak masalah kalau harus datang jam sekian, pulang jam sekian**, ya ndak masalah."*

Subjek #3 tidak memiliki kesulitan dalam penyesuaian dengan kedisiplinan waktu karena itu adalah konsekuensi dari pekerjaan yang sudah dipilihnya. Subjek #2 sudah terbiasa dengan jam kerja yang mengharuskannya masuk lebih pagi karena subjek harus mengantar anaknya ke sekolah pagi-pagi. Biasanya subjek langsung ke kantor setelah mengantar anaknya ke sekolah. Subjek kadang pulang lebih awal satu atau setengah jam sebelum jam pulang karena memang

pekerjaan yang sudah selesai sejak siang atau karena sedang sakit.

Beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan oleh seorang individu. Beban kerja yang terlalu banyak atau terlalu sedikit bisa menyebabkan kejenuhan pada pekerjanya. Beban kerja bisa menjadi salah satu stresor yang menyebabkan stres dalam bekerja. Jika pekerja mampu mengatasi kejenuhan atas beban kerja yang dihadapi maka pekerja akan lebih menikmati pekerjaannya. Beban kerja ini juga bisa dikaitkan dengan fasilitas yang diterima di tempat kerja. Fasilitas yang dimaksudkan di sini meliputi fasilitas pengembangan diri dan waktu rekreasi kantor yang bermanfaat mengurangi kejenuhan karena beban kerja. Keadaan ini sesuai dengan penuturan subjek #3 berikut ini.

“Sebetulnya **frekuensi pekerjaan PNS itu sedikit** ya, sedikit sekali. Sebetulnya **bisa dikerjakan oleh beberapa orang**, tapi karena **melibatkan banyak orang sehingga banyak orang-orang yang *nganggur***. Ya pekerjaan itu relatif kecil ya. **Dalam satu hari itu *misalkan* diselesaikan dalam waktu 1 jam, 2 jam, *taruhlah* 3 jam itu sudah selesai**. Tinggal itu **waktunya *mulur* karena menunggu perintah atasan, menunggu tanda tangan, menunggu disetujui**. Ya *gitu-gitulah*.”

(Pada kalimat lain): “Kadang, **kadang jenuh juga**. Ya **rasa jenuh itu *mesti* ada** ya. Dimanapun kita bekerja, **orang yang sibuk** pun mungkin **kadang bisa jenuh** ya. Ya rasa jenuh itu *mesti* ada, dan *mesti* muncul pada setiap orang yang baik yang kerja maupun yang *nganggur*....”

(Pada kalimat lain): “**Seminar, kursus ada. Untuk karyawan ada. Peningkatan SDM itu ada.**”

(Pada kalimat lain): “Acara kumpul-kumpul....**rekreasi keluarga biasanya satu tahun sekali**. Tapi *ndak* jaminan setiap tahun itu ada *gitu ndak*....”

Beban kerja pada subjek #3 tergolong ringan. Pekerjaan subjek dalam sehari bisa dikerjakan hanya dalam waktu satu atau tiga jam. Banyaknya orang dan ringannya pekerjaan membuat pekerjaan bisa dilakukan dengan cepat. Banyaknya waktu luang dan ringannya beban kerja inilah yang membuat subjek sering mengalami kejenuhan. Subjek mengatasinya dengan menggunakan fasilitas di kantor, seperti bermain komputer atau keluar dari ruangan. Fasilitas lain yang diberikan adalah adanya waktu untuk rekreasi kantor dan pengembangan diri. Subjek #3 menyatakan bahwa di kantor disediakan waktu untuk rekreasi bersama sehingga dapat mengurangi kejenuhan yang dialami selama bekerja. Frekuensi rekreasi kantor subjek #3 tidak teratur karena memang tidak dijadwalkan secara pasti setiap tahunnya. Subjek juga bisa mengatasi kejenuhan di kantor saat ada proyek yang mengharuskannya ke lapangan atau seminar ke luar kota selama beberapa hari.

1. Pengaruh lingkungan keluarga pada pekerjaan

Dukungan keluarga sangat diperlukan untuk memotivasi seseorang dalam bekerja. Dukungan bisa diberikan dengan tidak banyak mengeluh atas apa yang dikerjakan oleh individu. Misalnya, jika suami bekerja, istri dan anak akan mendukung dengan tidak memberi komentar terlalu banyak atau dengan mengingatkan untuk hati-hati dengan pekerjaan. Subjek #3 dapat dikatakan cukup mendapat dukungan dari keluarganya. Keadaan ini bisa

ditunjukkan dari pernyataan subjek berikut.

”Istri saya tidak menuntut ya. *Ndak*. Lha kan karena sudah di PNS harus disiplin, *gini, gini*. *Ndak* menuntut pekerjaan....”

(Pada kalimat lain): **”Anak-anak *ndak* ada masalah. Sudah biasa.”**

Istri subjek dapat memahami tugas sang suami sebagai abdi negara. Istri juga memahami bahwa penghasilan dari pegawai negeri tidak terlalu banyak sehingga mereka tidak menuntut suaminya untuk mencari pekerjaan yang bergaji tinggi. Keluhan untuk subjek #3 dari anak-anaknya juga tidak ada. Keadaan ini bisa disebabkan oleh pekerjaan subjek sendiri yang tidak terlalu menuntut banyak waktu di kantor sehingga subjek bisa meluangkan cukup waktu bersama keluarga.

D. Pemetaan Konsep

Berdasarkan unit-unit makna tiap subjek yang telah disusun, maka dibuat pemetaan konsep dari ketiga subjek. Bagan pemetaan konsep dapat dilihat berikut ini.

1. Pemetaan konsep: motivasi orang Koja bekerja menjadi PNS



Gambar 4. 5 Bagan Pemetaan Konsep: Motivasi Orang Koja Bekerja

Menjadi PNS

Keterangan:

Peran orangtua dalam pengasuhan anak mempengaruhi motivasi orang Koja menjadi PNS meskipun tidak secara langsung. Mayoritas orang Koja adalah keluarga pedagang dan mempunyai basis agama Islam yang kuat. Kenyataan ini berdampak pada cara orangtua mengasuh anak-anaknya. Orangtua Koja mengasuh anaknya secara otoriter terutama dalam hal agama sedangkan untuk masalah pendidikan dan pekerjaan mereka cenderung lebih memberikan kebebasan. Pengasuhan otoriter dalam agama tidak hanya

berpusat pada masalah ibadah saja, tapi juga pada pengamalan nilai-nilai keagamaan dalam kehidupan sehari-hari. Pengasuhan otoriter dalam hal agama ini mempengaruhi bagaimana orang Koja memaknai pekerjaan. Mereka memaknai pekerjaan sebagai salah satu cara beribadah dan sebagai pelaksanaan kewajiban agama. Motif bekerja ini disebut sebagai motif teogenetis.

Pengasuhan yang demokratis dalam memilih pekerjaan dan pendidikan juga mempengaruhi motivasi orang Koja memilih pekerjaan sebagai PNS. Orangtua Koja ada yang cenderung membebaskan anak-anaknya dalam memilih pendidikan yang diinginkan. Orangtua Koja tidak selalu memaksa anak-anaknya untuk berwirausaha karena melihat pada potensi anaknya masing-masing. Kebebasan memilih pendidikan membuat orang Koja bisa mengenali potensi yang dimilikinya selama masa sekolah. Kebebasan yang diberikan orangtua Koja kepada anaknya dalam memilih pekerjaan juga membuat anak bisa bekerja sesuai bakat yang dimilikinya dan didukung sepenuhnya oleh keluarga. Kebebasan yang dimaksudkan di sini bukanlah kebebasan yang sepenuhnya. Orangtua Koja memberikan kebebasan tetapi tetap mengawasi dan memberikan saran atas pilihan anak-anaknya.

Pengasuhan orangtua Koja kepada anak-anaknya juga mempengaruhi ada tidaknya pendidikan wirausaha sejak dini. Pada keluarga Koja dengan latar belakang orangtua pedagang, pendidikan wirausaha sejak dini umumnya diberikan. Salah satu contohnya adalah dengan mengajak anak berjualan. Pada keluarga yang latar belakangnya bukan dari keluarga pedagang, pendidikan

wirusaha ini kurang diajarkan. Contohnya seperti pada subjek #2 yang ayahnya seorang tentara sehingga subjek #2 kurang mendapatkan pendidikan berwirausaha. Ada tidaknya pendidikan berwirausaha ini juga bisa mempengaruhi minat orang Koja pada pekerjaan sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Pada pendidikan berwirausaha, di dalamnya terdapat unsur sosialisasi dan internalisasi nilai berwirausaha. Sosialisasi dan internalisasi nilai wirusaha ini dipengaruhi oleh ada tidaknya bakat dan minat berwirausaha yang dimiliki orang Koja. Contohnya seperti pada subjek #1 yang merasa memiliki bakat dan minat berwirausaha, maka dia memilih untuk mencoba berwirausaha. Melalui pengalaman berwirausaha inilah subjek mengalami proses belajar *trial and error*. Subjek menyadari bahwa kurang berbakat berwirausaha namun minatnya tetap tinggi. Pengalaman berwirausaha ini menyebabkan orang Koja mulai tertarik pada jenis pekerjaan lain, yaitu PNS. Proses belajar berwirausaha juga bisa mengantarkan pada pengenalan bakat atau potensi yang dimiliki orang Koja.

Orang Koja mulai mengenali bakat dan potensinya selama masa perkembangan. Subjek #1 dan subjek #2 menyadari bakatnya adalah mengajar, sedangkan subjek #3 menyadari bahwa potensinya adalah di bidang seni dan kemudian mulai tertarik pada bidang peternakan. Pengenalan bakat dan potensi diri inilah yang menyebabkan orang Koja menyadari bahwa bakat mereka bukanlah untuk berdagang. Pengenalan bakat/potensi diri ini menyebabkan orang Koja menyadari bahwa keinginan mereka adalah untuk

mengaktualisasikan diri dengan jalan mengabdikan pada masyarakat.

Pengalaman kerja yang kurang memuaskan sebelum menjadi PNS juga menyebabkan orang Koja mempunyai ketertarikan pada PNS. Berbagai fasilitas lebih yang dijanjikan dengan status PNS membuat orang Koja bisa memutuskan untuk menjadi PNS. Keuntungan menjadi PNS dianggap lebih menarik daripada memenuhi kebutuhan aktualisasi diri. Contohnya adalah subjek #3 yang sebelum menjadi PNS pernah bekerja di perusahaan swasta tetapi karena tidak adanya jaminan keamanan dan kepastian kerja serta ketidakcocokan dengan tipe pekerjaannya itu sendiri, subjek kemudian tertarik pada PNS. Subjek juga tidak berusaha memenuhi kebutuhan aktualisasi dirinya di bidang seni karena alasan kurang menjanjikannya pekerjaan di bidang seni.

Cara orang Koja memaknai pekerjaannya juga mempengaruhi motivasi orang Koja menjadi PNS. Motif teogenetis diartikan sebagai motif yang didasari karena adanya interaksi manusia dengan Tuhan, dan juga pengamalan ajaran-ajaran agama. Pekerjaan sebagai PNS adalah pekerjaan sebagai pelayan masyarakat, yang mengabdikan kepada negara. Ketiga subjek menganggap bekerja adalah untuk beribadah dan dengan menjadi PNS mereka bisa berbuat sesuatu yang bermanfaat bagi masyarakat. Motif teogenetis berkaitan dengan kebutuhan aktualisasi diri untuk mengabdikan. Kebutuhan aktualisasi diri untuk mengabdikan bisa terpenuhi dengan menjadi PNS yang memang pekerjaannya adalah untuk melayani masyarakat. Motif teogenetis ini juga berkaitan dengan kecenderungan tipe kepribadian sosial. Individu yang dimasukkan ke dalam

tipe kepribadian sosial lebih sesuai bekerja di bidang pelayanan masyarakat, dan salah satu contohnya menjadi pegawai negeri.

Makna bekerja yang kedua bagi orang Koja adalah sebagai sarana pemenuhan kebutuhan fisiologis. Contoh kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan akan makanan dan minuman. Individu membutuhkan uang untuk mendapatkan makanan dan minuman serta memenuhi kebutuhan hidup yang lain. Kebutuhan fisiologis ini erat kaitannya dengan adanya kebutuhan rasa aman dalam bekerja pada orang Koja. PNS menjanjikan suatu kepastian dan keamanan kerja, seperti: jaminan mendapatkan gaji setiap bulan, pensiun, dan tidak akan diberhentikan jika tidak melakukan pelanggaran. Orang tentu tertarik pada pekerjaan yang menjanjikan keamanan dan kepastian. Pekerjaan sebagai PNS dianggap orang Koja dapat memenuhi kebutuhan rasa aman mereka dibandingkan dengan jenis pekerjaan lain (swasta atau wirausaha).

Minat pada PNS dipengaruhi oleh adanya dukungan sosial. Dukungan sosial tidak hanya meliputi pemberian motivasi namun juga pemberian informasi. Orang Koja mendapatkan sosialisasi informasi mengenai PNS dari orang dewasa lain, seperti kakak atau teman. Sosialisasi informasi PNS ini biasanya berkaitan dengan keuntungan menjadi PNS. Keuntungan menjadi PNS membuat orang Koja tertarik dengan pekerjaan PNS daripada wirausaha. Selain sosialisasi informasi, dukungan juga diberikan ketika orang Koja memutuskan untuk menjadi PNS. Pada ketiga subjek, semua anggota keluarga mendukung keputusan subjek untuk mendaftar bekerja sebagai PNS.

2. Pemetaan konsep: motivasi bekerja orang Koja setelah menjadi PNS



Gambar 4.6 Bagan Pemetaan Konsep: Motivasi Bekerja setelah Menjadi PNS

Keterangan:

Motivasi bekerja setelah menjadi PNS memang bukan fokus utama dari penelitian namun dengan melihat motivasi bekerjanya, dapat diketahui pula bagaimanakah individu memaknai status PNS yang sudah didapatkannya. Faktor pertama yang mempengaruhi motivasi ini adalah fasilitas pemenuhan kebutuhan di kantor, yang meliputi kebutuhan pertumbuhan karir dan kebutuhan akan pendapatan.

Kebutuhan pertumbuhan karir menjadi salah satu motivasi bagi subjek dalam bekerja. Pada PNS, dibuka kesempatan untuk mengembangkan karir. Ketiga subjek sama-sama memiliki kebutuhan akan pertumbuhan karir. Hal yang membedakan ketiganya adalah terfasilitasi tidaknya kebutuhan tersebut. Jika kebutuhan ini terfasilitasi dengan kebijakan kantor dan peraturan pemerintah yang ada, maka kebutuhan individu akan terpenuhi dan bisa menuju pada tercapainya kepuasan kerja.

Penghasilan dalam bekerja adalah hal yang dicari oleh sebagian orang dalam bekerja. Gaji merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Ketika menjadi PNS, gaji yang didapatkan oleh ketiga subjek tidak begitu banyak sehingga untuk memenuhi kebutuhan keluarga pun kadang ada kekurangannya. Seiring dengan berkembangnya waktu, gaji yang mereka dapatkan pun meningkat dan saat ini pekerjaan sebagai PNS menjadi sasaran dari banyak pencari kerja.

Faktor kedua adalah pentingnya status PNS bagi orang Koja. Pemaknaan status PNS setiap subjek berbeda-beda tergantung dengan motivasinya. Ada yang memaknainya sebagai sesuatu yang penting terkait dengan motivasi mengembangkan diri dan kebutuhan akan pengetahuan yang dimiliki. Ada juga subjek yang menganggap penting terkait dengan adanya kebutuhan rasa aman yang diinginkan dalam bekerja.

Pentingnya status PNS juga berkaitan dengan tanggung jawab orang Koja pada pekerjaannya. Tanggung jawab pada pekerjaan diartikan sebagai kesediaan subjek untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Individu yang memaknai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang penting akan bertanggung jawab akan tugas yang diberikan kepadanya. Individu bersedia untuk bekerja dengan waktu ekstra jika ada pekerjaan yang belum diselesaikan merupakan salah satu bentuk tanggung jawabnya. Hal yang perlu diingat adalah mengerjakan di waktu ekstra/lembur bukan dikarenakan individu bermalas-malasan sebelumnya, tetapi karena banyaknya beban kerja saat itu.

Faktor ketiga yang mempengaruhi motivasi adalah kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja meliputi hubungan interpersonal yang baik, penyesuaian dengan kedisiplinan kerja, beban kerja, dan juga pemberian fasilitas di tempat kerja. Ketiga subjek sama-sama mempunyai lingkungan kerja yang kondusif sehingga nyaman dalam bekerja. Ketiga subjek juga bisa menyesuaikan diri dengan kedisiplinan kerja yang dituntut dengan bekerja sebagai PNS.

Beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang dibebankan pada pegawai. Beban kerja sebagai PNS sebenarnya ringan tetapi ada kadang juga berlebihan. Beban kerja yang berlebihan ini lebih terkait dengan status jabatan pegawai itu sendiri. Beban kerja yang terlalu banyak atau terlalu ringan bisa menyebabkan munculnya kejenuhan. Kejenuhan ini bisa diatasi dengan melakukan kegiatan lain yang bermanfaat atau kegiatan yang hanya sekedar untuk melepaskan lelah, atau dengan memanfaatkan fasilitas yang diberikan oleh kantor. Contoh dari pemberian fasilitas di PNS adalah adanya waktu untuk rekreasi dan pengembangan diri dan ilmu yang berguna dalam pengerjaan tugas mereka sehari-hari.

Dukungan keluarga juga mempengaruhi motivasi bekerja seseorang. Dukungan keluarga diperlukan oleh seorang individu dalam bekerja. Ketiga subjek mendapatkan dukungan dari keluarganya (istri dan anak-anaknya) setelah bekerja menjadi PNS. Keluhan pun jarang muncul terkait dengan status PNS itu sendiri. Istri bisa memahami pekerjaan suami dan kadang memberi masukan dalam bekerja. Keluhan yang muncul biasanya

terkait dengan beban kerja yang banyak sehingga menyebabkan kurangnya waktu berkumpul dengan keluarga.

E. Esensi atau Makna Terdalam

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa motivasi orang Koja memilih bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kebutuhan aktualisasi diri dan rasa aman dalam bekerja. Motivasi menjadi PNS ini secara langsung dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: kecenderungan tipe kepribadian sosial dan adanya dukungan sosial kepada subjek dalam pengambilan keputusan menjadi PNS. Motivasi subjek menjadi PNS secara tidak langsung juga dipengaruhi oleh: pengasuhan orangtua yang otoriter dalam hal agama, ada tidaknya sosialisasi nilai wirausaha, ada tidaknya bakat dan minat berwirausaha, dan juga kebebasan yang diberikan dalam memilih pendidikan dan pekerjaan dari orangtua.

F. Verifikasi Data

Verifikasi merupakan upaya untuk menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan sudah berjalan dengan benar. Verifikasi disebut juga *trustworthiness* (kelayakan data) atau keabsahan data. Di dalam penelitian ini digunakan empat standar verifikasi, yaitu:

1. Kredibilitas

Kredibilitas disebut juga sebagai taraf kepercayaan. Kredibilitas ini

digunakan untuk melihat apakah penelitian yang dilakukan sudah berjalan dengan benar atau belum. Ada beberapa hal yang telah dilakukan untuk menunjang kredibilitas ini, yaitu:

a. Keterlibatan dan pengalaman berkesinambungan

Peneliti berusaha untuk terlibat langsung di lapangan. *Rapport* dengan subjek penelitian berusaha untuk dijalin sehingga proses wawancara dan observasi dapat berlangsung dengan lancar. Observasi dilakukan tidak hanya selama proses wawancara namun juga dalam kesempatan lain. Observasi mendalam tidak bisa dilakukan karena adanya kendala seperti yang disebutkan pada deskripsi kancah penelitian. Catatan lapangan hasil observasi terlampir pada lampiran C. Selain itu, lingkungan sosial budaya tempat subjek tumbuh dan berkembang juga dipelajari untuk menambah informasi. Ketiga subjek menghabiskan masa kecil sampai dewasanya di tempat yang sama, yaitu Kampung Wotprau dan ini cukup memudahkan dalam proses pembelajaran lingkungan.

b. Triangulasi

Triangulasi berarti bahwa peneliti berusaha mencari sumber dari berbagai sudut pandang. Hal ini diperlukan untuk melakukan pengecekan mengenai kebenaran penelitian yang dilakukan. Beberapa sumber yang digunakan yang bisa mendukung penelitian ini, antara lain: buku, informasi dari internet, dan membandingkan hasil wawancara dengan informan dan subjek. Wawancara dilakukan pada orang yang mengetahui keseharian subjek, yaitu istri subjek dan hasil wawancara dapat dilihat pada lampiran

D berkas verifikasi dan penelusuran data. Hasil wawancara juga dibandingkan dengan data hasil observasi untuk mendukung kredibilitas penelitian ini. Dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian juga digunakan untuk menunjang kredibilitas. Hasil dokumentasi telah dilampirkan dalam lampiran E.

c. Peer debriefing atau peer review.

Peer debriefing atau *peer review* diartikan sebagai pengecekan hasil penelitian oleh teman sebaya. Teman sebaya yang diharapkan adalah teman yang bisa memeriksa persepsi, *insight*, dan analisis yang dibuat oleh peneliti. Oleh karena itu, dilakukan *peer review* dengan beberapa pihak yang peneliti anggap mempunyai pengetahuan umum akan penelitian ini.

d. Cek anggota (*member check*).

Cek anggota dilakukan dengan cara kembali menemui subjek untuk memeriksa data dan hasil interpretasi yang telah dibuat. Subjek diberi kesempatan untuk memeriksa kembali agar tidak terjadi kekeliruan penafsiran dunia pengalaman subjek. Subjek diberi kesempatan untuk memberikan tambahan dan saran atas hasil penulisan peneliti.

2. Transferabilitas

Transferabilitas disebut juga daya transfer atau kemampuan hasil penelitian untuk ditransfer pada situasi lain. Ada dua cara yang digunakan untuk menunjang transferabilitas. Pertama adalah penggunaan deskripsi yang tebal dan mendetail. Deskripsi yang tebal dan mendetail ini tidak selalu menjamin hasil penelitian bisa diterapkan pada orang Koja yang lain. Ada

beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu latar belakang keluarga, pendidikan wirausaha, dukungan sosial, dan juga bakat dan minat dari masing-masing individu. Cara kedua untuk menunjang transferabilitas adalah dengan menentukan karakteristik subjek yang jelas. Tiga karakteristik yang terpenting yang harus dimiliki subjek adalah: subjek adalah orang Koja, bekerja sebagai PNS, dan berdomisili di Semarang.

3. Dependabilitas

Dependabilitas adalah daya konsistensi dari hasil penelitian ini. Standar ini penting karena digunakan untuk menyakinkan pembaca bahwa penelitian yang dilakukan itu konsisten. Satu cara penting yang dilakukan dalam menunjang dependabilitas, yaitu audit. Peneliti menggunakan catatan selama penelitian, baik yang ada dalam rekaman maupun catatan tertulis. Proses audit yang dilakukan adalah dengan melakukan konsultasi pada dosen pembimbing.

4. Konfirmabilitas

Standar konfirmabilitas disebut juga daya kenetralan. Peneliti menggunakan beberapa cara untuk menunjang konfirmabilitas penelitian ini, yaitu: penggunaan bukti data mentah hasil rekaman dan catatan lapangan, melakukan analisis data dan pembahasan dengan benar, dan pemeriksaan materi audiovisual selama penelitian. Peneliti menggunakan *MP3 recorder* untuk merekam wawancara dengan subjek dan narasumber, serta kamera sebagai salah satu alat dokumentasi.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Temuan Peneliti

1. Dinamika psikologis subjek #1

Subjek #1 melalui proses yang cukup panjang sampai akhirnya memutuskan menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sejak awal subjek #1 belum mempunyai keinginan untuk menjadi PNS. Adanya proses sosialisasi, pengenalan akan bakat dan minat yang dimiliki, dan pengalaman berwirausaha menyebabkan subjek akhirnya memilih untuk menjadi PNS.

Subjek #1 mendapatkan pendidikan otoriter dari orangtuanya dalam hal agama. Orang Koja dikenal sebagai keturunan pedagang yang juga penyebar agama Islam, khususnya di Indonesia. Sejak kecil subjek mendapatkan sosialisasi ajaran agama dari orangtuanya dan nilai-nilai agama inilah yang kemudian diinternalisasi oleh subjek. Ajaran agama tidak hanya berkaitan dengan rutinitas ibadah, seperti sholat, mengaji, atau puasa. Salah satu hal yang diajarkan oleh agama adalah bekerja dan beramal. Bekerja dalam agama Islam adalah kewajiban, terutama bagi seorang pria, dan bekerja sebagai salah satu sarana beribadah kepada Allah.

Salah satu jenis pekerjaan yang menjadi ciri khas orang Koja adalah berwirausaha. Subjek #1 juga mendapatkan pendidikan berwirausaha sama seperti orang Koja pada umumnya. Sosialisasi nilai wirausaha dilakukan oleh orangtua subjek kepada anak-anaknya dan dengan memperhatikan bakat masing-masing anaknya. Subjek menginternalisasi nilai kewirausahaan yang diajarkan oleh ayahnya sejak kecil. Proses belajar berwirausaha pada subjek

terjadi pada saat subjek SMA. Subjek mencoba berwirausaha dengan adanya keterpaksaan keadaan. Saat itu. Usaha *trial*/percobaan yang dilakukan saat itu menemui kegagalan. Hal ini disebabkan subjek merasa kurang berbakat dalam berwirausaha dan juga kesibukan sekolah.

Pengasuhan otoriter dalam hal agama tidak diikuti dengan otoriter dalam pendidikan dan pekerjaan. Orangtua subjek memberi kebebasan terutama setelah subjek memasuki usia remaja. Orangtua subjek tidak memaksa anak-anaknya untuk menjadi pedagang, karena orangtua mulai mengenal bakat anak-anaknya. Kebebasan memilih ini juga didukung adanya kesadaran dari subjek sendiri akan bakat wirausaha yang kurang dimilikinya. Subjek diberi pilihan untuk berdagang atau bersekolah dan akhirnya subjek memilih untuk meneruskan sekolah. Keseriusan bersekolah ini juga menjadi salah satu penyebab ketidakberhasilan subjek dalam mengelola bisnisnya.

Subjek #1 mulai menyadari bakat yang dimilikinya saat di SMA. Subjek menyukai pelajaran biologi dan ada keinginan untuk menjadi dokter karena tugasnya bersifat aplikatif dan bisa membantu orang yang membutuhkan. Keinginan untuk menjadi dokter tidak berhasil diwujudkan dan subjek kemudian kuliah di jurusan teknik kimia. Kuliah di teknik kimia juga menjadi salah satu minat subjek setelah kedokteran. Proses selama kuliah membuat subjek menyadari bahwa dirinya memiliki bakat mengajar karena subjek sering diminta menjadi asisten dosen. Adanya bakat dan minat dalam mengajar membuat subjek memutuskan untuk menjadi dosen. Bakat mengajar yang dimiliki oleh subjek juga berarti bahwa subjek memiliki kebutuhan untuk

menguasai dan mempengaruhi orang lain. Pekerjaan sebagai dosen atau pengajar lainnya membutuhkan kemampuan dari dalam diri untuk menguasai murid/mahasiswanya sehingga dapat memasukkan pengetahuan-pengetahuan yang akan diberikan.

Keputusannya memilih menjadi dosen juga dipengaruhi adanya kebutuhan akan pengetahuan yang dimiliki subjek. Pekerjaan sebagai dosen membuat subjek lebih bisa mengembangkan dirinya dengan terus mempelajari hal baru yang berkaitan dengan ilmu di perguruan tinggi. Keputusan menjadi dosen ini juga dipengaruhi karena pengalaman subjek yang kurang menyenangkan bekerja di swasta. Menurut subjek, pekerjaan di pabrik kurang bisa mengembangkan diri dan ilmu yang dimilikinya sehingga dari segi aktualisasi dirinya dirasa kurang.

Cita-cita menjadi dosen dan adanya keinginan dalam pemenuhan kebutuhan fisiologis membuat subjek memutuskan untuk bekerja. Bekerja menurut subjek adalah sarana beribadah kepada Tuhan, yang dilakukan melalui manusia. Bekerja dilakukan oleh subjek karena adanya motif teogenetis pada dirinya. Bekerja juga dilakukan oleh subjek sebagai sarana mencari nafkah sehingga bisa memenuhi kebutuhan hidup. Keharusan untuk bekerja membawa subjek pada tawaran menjadi dosen dengan status PNS di jurusan teknik kimia itu sendiri. Subjek mendapatkan tawaran bekerja dari dosen-dosennya yang kemudian bersamaan dengan pendaftaran CPNS.

Subjek #1, seperti yang telah disebutkan, menganggap bekerja itu sama dengan beribadah. Beribadah ini diartikan oleh subjek dengan beramal atau

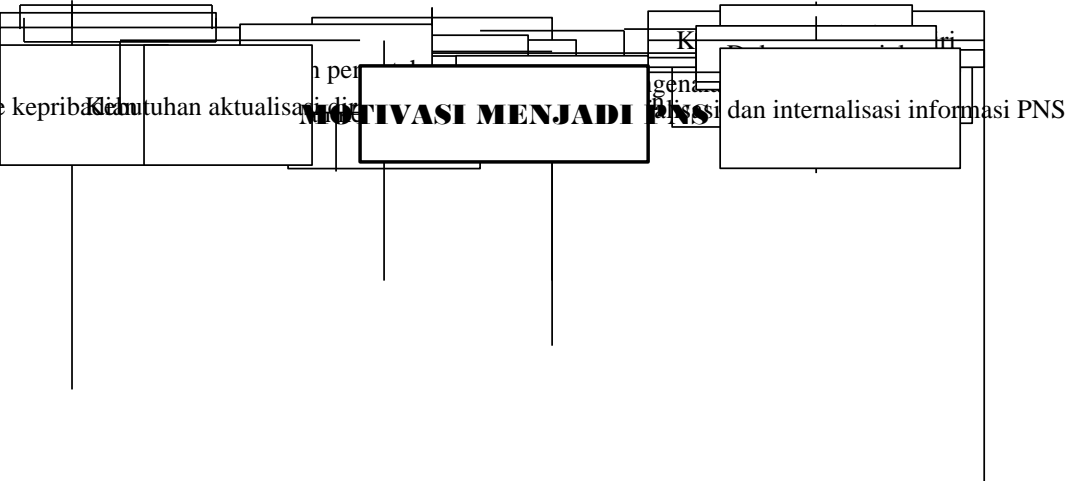
membantu orang lain. Subjek mempunyai minat yang besar dalam hal sosial atau melayani dan membantu orang lain. Minat subjek dalam membantu orang lain dikatakan sebagai salah satu bentuk pengabdian dan salah satu motivasi subjek #1 menjadi PNS adalah kebutuhan aktualisasi diri untuk mengabdikan. Subjek memilih pekerjaan sesuai dengan tipe kepribadiannya, yaitu tipe kepribadian sosial. Pekerjaan dengan status PNS berarti menjadi abdi negara dan melayani masyarakat yang membutuhkan. Kurangnya bakat subjek dalam berwirausaha adalah adanya sifat tidak tega yang berarti subjek lebih suka melakukan sesuatu secara sosial, dan oleh karena itu subjek memilih menjadi PNS. Penghasilan PNS yang kecil tidak menjadi halangan bagi subjek karena yang terpenting baginya adalah bisa mengabdikan diri.

Motivasi lain yang membuat subjek tertarik untuk mendaftar CPNS adalah setelah mendapatkan sosialisasi informasi dari kakaknya. Kakak subjek yang terlebih dahulu menjadi PNS memberikan informasi tentang keuntungan yang akan didapatkan bila menjadi PNS. Keuntungan mendapatkan pensiun dan kecilnya kemungkinan tidak diberhentikan menjadi salah satu motif subjek memilih untuk mendaftar CPNS. Motif ini didasari adanya kebutuhan rasa aman bagi subjek dalam bekerja. Keamanan bekerja yang berkaitan dengan subjek adalah adanya kepastian dan kemapanan kerja yang dijanjikan dengan menjadi pegawai negeri. Munculnya kebutuhan rasa aman ini dipengaruhi dengan adanya internalisasi informasi PNS yang didapatkan subjek dari kakaknya.

Kebutuhan pengetahuan untuk mengembangkan diri juga menjadi salah

satu motivasi subjek menjadi dosen dengan status pegawai negeri. Menurut subjek, PNS adalah “anak emas” pemerintah sehingga mendapatkan fasilitas yang lebih dibandingkan pekerjaan lainnya. Fasilitas lebih yang dimaksudkan adalah adanya kesempatan belajar lebih lanjut yang dijamin jika menjadi dosen yang bersatatus PNS. Keinginan subjek untuk meneruskan pendidikan bisa diperoleh jika subjek menjadi PNS karena biayanya ditanggung oleh pemerintah. Oleh karena itu, kebutuhan pengetahuan untuk mengembangkan diri menjadi salah satu motivasi subjek menjadi PNS.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa hal yang memotivasi subjek menjadi PNS, yaitu: kebutuhan aktualisasi diri (mengabdikan), kebutuhan pengetahuan untuk mengembangkan diri, kebutuhan akan rasa aman, dan adanya kecenderungan tipe kepribadian sosial. Keempat motivasi tersebut juga dipengaruhi dengan dukungan sosial yang diberikan kepada subjek. Dukungan sosial tidak hanya datang dari keluarga subjek tapi juga dari teman-temannya. Keluarga subjek memberikan kebebasan bagi subjek untuk memilih pekerjaan yang diinginkan. Begitu juga halnya dengan teman-teman subjek saat kuliah yang mendukung keputusan yang diambil oleh subjek. Dinamika psikologis proses motivasi subjek dalam memilih menjadi PNS ditunjukkan pada gambar 5.1 berikut ini.



Gambar 5.1 Dinamika Psikologis Subjek #1: Motivasi Menjadi PNS

Motivasi bekerja setelah menjadi PNS menjadi penemuan tambahan dalam penelitian ini. Motivasi bekerja setelah menjadi PNS ini diteliti untuk melihat ada tidaknya pengaruh fasilitas PNS yang lain pada subjek dan juga

melihat bagaimana subjek melakukan pekerjaannya. Motivasi bekerja ini juga dapat dijadikan acuan untuk melihat bagaimana arti status PNS bagi subjek.

PNS tidak bisa dilepaskan dari pangkat dan golongan. Pangkat dan golongan inilah yang menentukan tingkat gaji yang akan diterima oleh seorang pegawai. Subjek #1 tidak memikirkan kenaikan pangkat dan golongan pada awal memutuskan menjadi PNS. Kebutuhan pertumbuhan karir ini muncul setelah subjek menduduki jabatan yang cukup penting di tempat kerjanya. Kebutuhan pertumbuhan karir subjek bisa dikatakan terfasilitasi karena dengan sistem jabatan fungsional, subjek bisa terus mengembangkan diri berbuat lebih baik untuk mengusahakan kenaikan pangkat dan golongannya. Dengan demikian, dalam diri subjek juga ada kebutuhan untuk berprestasi meraih pencapaian terbaik demi perkembangan dirinya.

Subjek #1 juga bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Subjek memberikan prioritas lebih pada tugasnya di kantor, tidak hanya pada tugas belajar mengajar tetapi juga tugas dalam rangka perkembangan institusi. Bekerja di luar jam kerja PNS tidak menjadi masalah bagi subjek karena memang itu adalah kewajibannya. Jika tidak ada urusan keluarga yang sangat mendesak pun, subjek akan lebih mementingkan urusan kantornya. Kebutuhan pengabdian diri membuat subjek berusaha untuk tetap bertanggung jawab pada tugas yang diberikan kepadanya.

Dukungan keluarga juga menjadi salah satu faktor penting dalam memotivasi seseorang untuk bekerja. Subjek mendapat dukungan dari keluarganya dalam bekerja, dalam hal ini adalah istri dan anak-anak. Istri

subjek mendukung karena memang menjadi dosen dengan status PNS sudah sesuai dengan bakat yang dimiliki subjek. Istri subjek kadang mengeluhkan pekerjaan subjek. Adanya keluhan ini tidak berarti subjek tidak didukung. Keluhan yang disampaikan istri dan anak subjek biasanya lebih berkaitan dengan banyaknya waktu subjek yang tersita untuk kegiatan kantor sehingga waktu bersama keluarga pun jadi berkurang. Subjek mampu mengatasi keluhan keluarga ini dengan menyempatkan waktu bersama keluarga meskipun pada akhirnya subjek tetap akan kembali mengerjakan tugasnya. Secara umum, istri dan anak subjek mendukung pekerjaan yang dilakukan oleh subjek.

Terfasilitasinya pemenuhan kebutuhan pertumbuhan karir, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan adanya dukungan keluarga dapat membantu subjek dalam mencapai kepuasan kerja. Keberadaan faktor-faktor tersebut menjadi salah satu motivator subjek dalam bekerja. Pemaknaan subjek akan pekerjaan sebagai PNS adalah sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan pengabdian dan pengembangan diri.

Jika dilihat dari lingkungan kerjanya, subjek memiliki lingkungan kerja yang kondusif. Hubungan interpersonal dengan rekan kerja, bawahan, atau atasan tergolong baik. Masalah yang dihadapi oleh subjek yang mengakibatkan kejenuhan bekerja adalah mahasiswa dan pegawai yang kadang tidak mematuhi peraturan. Hal ini dapat diatasi oleh subjek dan subjek dapat menyesuaikan diri dengan keadaan kantor. Kondisi lingkungan kerja yang lain adalah faktor kedisiplinan dan tipe pekerjaan yang dijalani subjek.

Subjek dapat menyesuaikan diri dengan adanya peraturan kedisiplinan jam kerja PNS, terutama dosen. Subjek juga dapat menyesuaikan diri dengan tipe pekerjaan yang mengharuskannya untuk mengajar. Subjek tidak mengalami kesulitan dalam mengajar karena telah melalui proses latihan sebelumnya. Pengalaman mengajar di SMA dan sebagai asisten dosen, serta bakatnya mengajar membuat subjek mudah menyesuaikan diri.

Beban kerja dosen secara umum tidaklah berat karena hanya berdasarkan jadwal mengajar dan bimbingan mahasiswa sehingga banyak waktu luangnya. Beban kerja berlebihan dirasakan subjek setelah menduduki jabatan sebagai ketua jurusan teknik kimia. Banyaknya pekerjaan administratif, masalah karyawan, dan mahasiswa membuat subjek merasakan kejenuhan. Subjek mengatasi kejenuhan ini dengan cara memenuhi kebutuhan pengembangan dirinya, yaitu mengikuti seminar, kursus, atau pelatihan. Seminar atau pelatihan dapat mengembangkan diri dan ilmu subjek sehingga berguna bagi perkembangan institusi.

Gaji yang diterima subjek saat awal menjadi PNS tergolong kecil. Subjek setelah bekerja merasa bahwa dengan gaji yang diterimanya, tidak akan cukup untuk memenuhi kebutuhan keluarganya sehingga subjek merasa kurang puas. Oleh karena itu, subjek berusaha mencari pekerjaan lain yang bisa dimanfaatkannya di waktu luang sebagai dosen dengan demikian ada tambahan penghasilan yang diterima. Ketidakpuasan kerja subjek juga berkurang dengan adanya kebijakan pemerintah untuk meningkatkan gaji pegawai. Subjek merasa cukup puas dengan gaji yang diterimanya saat ini.

Faktor-faktor di atas dapat mempengaruhi tercapainya atau tidaknya kepuasan kerja bagi subjek #1. Dinamika psikologis motivasi bekerja setelah menjadi PNS ditunjukkan pada gambar 5.2 berikut ini.

2. Dinamika psikologis subjek #2

Dinamika psikologis subjek #2 memiliki kesamaan dengan subjek #1 karena keduanya mempunyai jenis pekerjaan yang sama, yaitu sebagai

pengajar. Perbedaan dinamika psikologisnya terletak dari tidak adanya sosialisasi nilai wirausaha pada subjek #2, bakat dan minat, serta sosialisasi informasi PNS yang didapatkan. Proses subjek menjadi PNS sendiri bukanlah hal yang sejak kuliah direncanakan oleh subjek. Menurut subjek, hal yang juga menjadi penentu adalah adanya kesempatan yang saat itu memang tersedia baginya untuk menjadi PNS.

Subjek #2 mendapatkan pendidikan yang cenderung otoriter dari orangtuanya dalam hal agama. Penanaman nilai agama yang didapatkan subjek memang tidak terlalu ketat tetapi untuk urusan ibadah dinomorsatukan oleh keluarganya. Kemampuan yang wajib dimiliki adalah bisa mengaji, berhitung, dan membaca. Bagi orangtua subjek hal itu sudah cukup. Subjek tidak terlalu merasakan pengasuhan dari ayahnya karena ayahnya meninggal saat subjek berumur sembilan tahun. Satu hal yang ditekankan oleh ibu subjek adalah dalam bekerja harus bermanfaat bagi orang lain sehingga sekaligus bisa beribadah. Hal inilah yang nantinya mempengaruhi arti pekerjaan bagi subjek.

Subjek #2 mempunyai latar belakang orangtua yang berbeda dengan keluarga Koja lainnya. Ayah subjek adalah seorang tentara, bukan pedagang seperti mayoritas orang Koja dan ibunya bekerja membantu di rumah makan Larasati. Oleh karena itu, subjek tidak mendapatkan sosialisasi dan internalisasi nilai wirausaha sejak kecil. Ketiadaan sosialisasi nilai wirausaha membuat subjek kurang berminat untuk berwirausaha. Saudara-saudara subjek yang lain sejak kecil sudah mencoba untuk berdagang tapi tidak dengan subjek. Subjek merasa tidak memiliki bakat untuk berwirausaha karena tidak

mempunyai kemampuan untuk promosi. Selain itu, subjek juga memiliki sifat kurang tega sehingga kepribadiannya lebih cenderung ke arah sosial.

Pada masa remaja subjek mulai mengenali bakat yang dimilikinya, yaitu dalam bidang olahraga. Subjek sangat berminat pada hal-hal yang berkaitan dengan olahraga. Minat dan bakat subjek pada olahraga semakin kuat setelah subjek melihat cara guru olahraganya mengajar. Adanya motivasi karena identifikasi pada guru olahraganya membuat subjek mengenali bakatnya yang lain, yaitu bakat mengajar. Sejak saat itu, keinginan subjek adalah menjadi guru olahraga sesuai bakat dan minatnya.

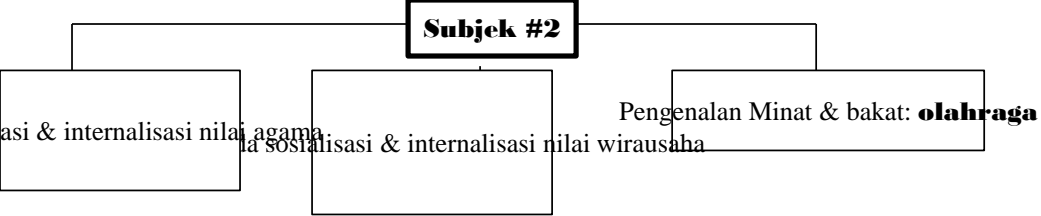
Keluarga subjek memberi kebebasan untuk memilih dagang atau melanjutkan sekolah. Subjek akhirnya memilih untuk tetap melanjutkan sekolah karena merasa dirinya tidak mempunyai bakat untuk berdagang. Subjek memilih untuk kuliah sesuai dengan bakat dan minatnya menjadi guru olahraga. Cita-cita yang dimiliki subjek sesuai dengan kebutuhan aktualisasi diri yang dimilikinya. Bagi subjek, dengan menjadi guru olahraga dimanapun bekerja bisa memenuhi kebutuhan aktualisasi dirinya.

Cita-cita subjek sebagai guru olahraga berkaitan dengan pekerjaan yang dipilih subjek setelah lulus. Pekerjaan bagi subjek adalah sarana untuk beribadah kepada Allah SWT, sarana untuk melaksanakan kewajiban agama sehingga bisa dikatakan subjek bekerja karena adanya motif teogenetis. Pekerjaan juga diartikan sebagai sarana untuk mencari nafkah yang bisa digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarganya. Pekerjaan merupakan sarana pemenuhan kebutuhan fisiologis subjek.

Subjek setelah lulus sudah sempat bekerja menjadi guru olahraga di SMP Ma'had Islam dengan status pegawai swasta. Saat itu, status PNS tidak menjadi hal yang penting bagi subjek karena baginya yang penting bekerja sesuai bakat dan minatnya. Keinginan menjadi PNS muncul setelah subjek mendapatkan sosialisasi informasi di sekolah tempatnya bekerja. Saat itu juga subjek tertarik untuk mencoba mendaftar menjadi CPNS dengan jenis pekerjaan guru olahraga.

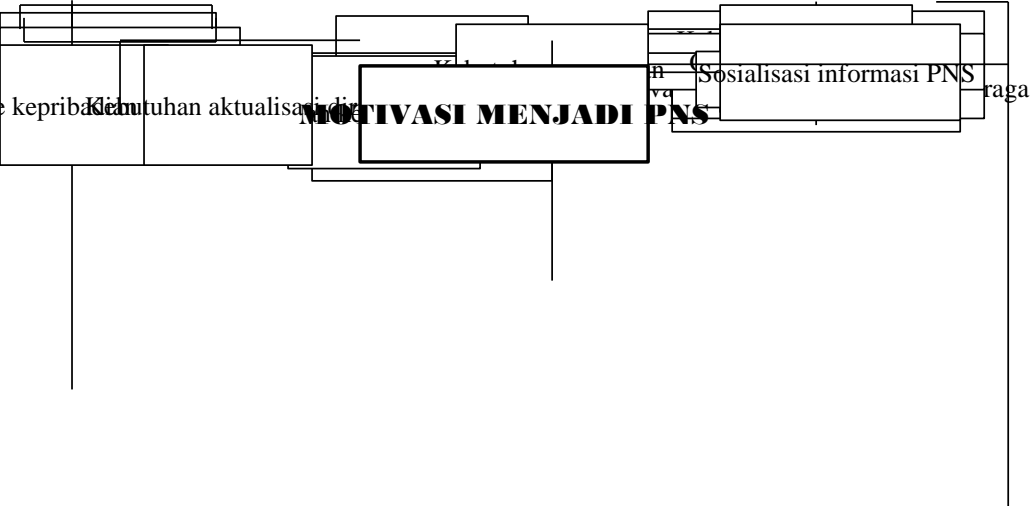
Motivasi subjek sampai akhirnya memilih menjadi PNS adalah adanya kebutuhan pengabdian diri. Arti pekerjaan bagi subjek adalah sebagai sarana ibadah sehingga subjek senang untuk bekerja memberikan bantuan atau ilmu pada orang lain. Ketertarikan subjek untuk mengabdikan diri ini membawa subjek mencari sarana pemenuhan kebutuhan pengabdian dirinya dan salah satu caranya dengan menjadi PNS, yang tugas utamanya adalah melayani masyarakat.

Minat untuk mengabdikan dan melayani masyarakat sesuai dengan kecenderungan tipe kepribadian sosial yang dimiliki subjek. Subjek memiliki sifat yang kurang tega sehingga kurang cocok untuk berwirausaha. Pertimbangan subjek dalam memilih pekerjaan adalah kecenderungan dirinya dengan jenis pekerjaan itu sendiri. Orang dengan kecenderungan tipe kepribadian sosial cenderung memilih pekerjaan yang banyak berhubungan dengan orang lain dan sifatnya memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, subjek merasa cocok dengan bekerja sebagai guru olahraga yang berstatus PNS.



Salah satu hal lain yang memotivasi subjek memilih untuk menjadi PNS adalah adanya kebutuhan rasa aman dalam bekerja. Kebutuhan rasa aman subjek berkaitan dengan kepastian gaji yang akan diterima setiap bulannya. Selain itu, dengan menjadi PNS masa depan lebih terjamin karena adanya pendapatan yang pasti. Jaminan masa tua dan kecilnya kemungkinan diberhentikan belum dipikirkan oleh subjek karena subjek memang tidak mengetahui informasi itu dari awal.

Motivasi subjek menjadi PNS dipengaruhi dengan adanya dukungan sosial yang didapatkan subjek. Keputusan memilih menjadi PNS memang mutlak dimiliki oleh subjek namun dukungan keluarga juga memberikan pengaruh. Ibu dan saudara-saudara subjek memberikan kebebasan sejak awal bagi subjek untuk memilih pekerjaannya asalkan pekerjaan itu bermanfaat. Oleh karena itu, keluarga subjek sangat mendukung saat subjek akan mendaftar CPNS. Dukungan sosial ini menjadi salah satu penguat sampai akhirnya subjek menjadi PNS. Dinamika psikologis motivasi subjek #2 memilih menjadi PNS ditunjukkan pada gambar 5.3 berikut.



Gambar 5.3 Dinamika Psikologis Subjek #2: Motivasi Menjadi PNS

Motivasi bekerja subjek setelah menjadi PNS juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, dimana faktor tersebut dapat digunakan untuk melihat kinerja subjek. Faktor pertama yang membedakan subjek #2 dengan kedua subjek

lainnya adalah adanya kebanggaan karena terangkatnya status sosial sebagai orang Koja. Adanya kebutuhan akan pengakuan di tempat kerja ini cukup mempengaruhi subjek dalam bekerja. Subjek merasa senang karena bisa sebagai kelompok minoritas bisa diterima oleh kelompok lain dan tidak ada masalah dalam pergaulan sehari-harinya. Selain itu, subjek juga merasa status sosialnya lebih terangkat atau diakui dengan menjadi PNS.

Kebutuhan akan pertumbuhan diri di tempat kerja juga menjadi salah satu motivasi bekerja setelah menjadi PNS. Subjek mengetahui adanya fungsi kenaikan pangkat dan golongan setelah menjadi PNS sehingga kebutuhan ini muncul setelah subjek bekerja dengan status PNS. Subjek juga berusaha untuk berbuat yang terbaik untuk terus mengembangkan dirinya. Subjek juga mempunyai keinginan untuk mencapai jabatan yang lebih tinggi, yaitu sebagai kepala sekolah. Hal ini perlahan-lahan mulai terfasilitasi karena subjek saat ini sudah menjabat sebagai wakil kepala sekolah bagian sarana prasarana. Adanya kebutuhan pertumbuhan ini tidak terlalu dipaksakan oleh subjek dan sudah merasa puas dengan apa yang didapatkannya saat ini.

Subjek #2 dapat dikatakan cukup bertanggung jawab pada pekerjaannya di tempatnya bekerja. Subjek memberikan prioritas lebih dalam penyelesaian tugasnya sebagai guru olahraga. Subjek bahkan tetap mengusahakan untuk memperbaiki bidang yang diserahkan kepadanya saat waktu mengajarnya sudah selesai, yaitu sarana dan prasarana. Subjek berusaha memprioritaskan tugasnya sebagai guru dibandingkan pekerjaannya di KONI atau di Pengda PSSI Jateng. Jika ada urusan keluarga yang mendesak, seperti anak atau ada

keluarganya yang sakit, baru subjek bisa meninggalkan pekerjaannya tapi tetap dengan memikirkan keadaan muridnya. Subjek merasa bahwa dia punya tanggung jawab untuk mendidik murid-muridnya agar menjadi lebih baik sehingga kedisiplinan sangat ditekankan.

Lingkungan kerja subjek juga bisa mempengaruhi motivasi bekerja pada subjek. Beberapa hal dalam lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja subjek adalah: hubungan interpersonal, tipe pekerjaan, dan kedisiplinan. Pertama adalah bagaimana hubungan interpersonal subjek dengan pihak-pihak yang terkait dengan pekerjaannya. Subjek #2 adalah seorang guru olahraga sehingga hubungan interpersonalnya tidak terbatas pada sesama rekan guru, karyawan, atau atasan saja, tapi juga dengan murid dan orangtua murid. Interaksi sosial subjek dengan sesama rekan guru, karyawan, dan atasan tergolong baik. Jika muncul masalah pun mereka langsung bisa mengatasinya dan tidak sampai menimbulkan konflik berkepanjangan. Bahkan subjek dianggap sebagai guru senior yang cukup dihormati di sekolahnya sehingga subjek sering menjadi tempat pengaduan atau meminta nasihat.

Hubungan interpersonal subjek dengan murid pun sebenarnya tergolong baik namun masalah-masalah yang sering ditimbulkan oleh murid itu kadang menjadi kendala bagi subjek dalam bekerja. Subjek dikenal sebagai guru yang sangat disiplin dan keras dalam mendidik murid-muridnya. Tetapi, hal ini dilakukan agar muridnya menjadi lebih baik dan lebih bermoral. Menurut subjek, murid sekarang sudah berkurang sopan santun dan kepatuhannya terhadap orang yang lebih tua, terutama gurunya sehingga subjek sering marah

terkait dengan hal ini. Kendala yang dialami dalam mendidik murid ini memang akhirnya bisa diatasi karena para murid sendiri lama kelamaan mulai mematuhi aturan dan subjek sendiri biasanya tidak membawa masalah berlarut-larut.

Bagian kedua dari lingkungan kerja adalah tipe pekerjaan. Subjek merasa sangat cocok atau sesuai dengan pekerjaannya yang dipilih sekarang ini sehingga penyesuaiannya pun tergolong mudah. Adanya minat dan bakat mengajar sejak awal membuat subjek lebih mudah dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Selain itu, subjek juga melakukan proses latihan terus menerus saat masih kuliah sehingga kemampuannya pun lebih terlatih.

Kedisiplinan adalah faktor ketiga dalam lingkungan kerja yang membutuhkan penyesuaian. Sejak awal karena subjek sudah berniat menjadi guru, maka subjek tidak mengalami kesulitan dengan jam kerja yang sudah ditentukan. Sebagai guru, subjek harus masuk sebelum jam 7 pagi dan itu bukan masalah bagi subjek. Subjek juga dapat menyesuaikan diri dengan waktu pulang kerja jam 13.30 karena sebenarnya sejak pukul 10.00 pun subjek sudah tidak mengajar lagi sehingga banyak waktu luang di kantor. Subjek kadang pulang lebih awal jika memang urusan sekolah sudah selesai dan ada pekerjaan di tempat kerjanya yang lain.

Faktor lain yang berpengaruh pada motivasi bekerja adalah beban kerja. Ada anggapan bahwa tugas PNS tidaklah berat. Hal ini dibenarkan oleh subjek karena sebagai guru olahraga sendiri, banyak waktu luang yang dimiliki setelah selesai mengajar. Banyaknya waktu luang ini kadang menimbulkan

kejenuhan tersendiri bagi subjek. Subjek juga kadang mengalami kejenuhan karena menghadapi hal yang sama setiap harinya, yaitu murid. Namun, subjek mempunyai cara untuk mengisi waktu luangnya dengan menyelesaikan administrasi sekolah dan mengurus masalah sarana dan prasarana. Hal ini dilakukan karena tanggung jawab subjek pada pekerjaannya itu sendiri.

Satu hal yang berhubungan dengan beban kerja subjek sebagai guru adalah adanya sarana peningkatan kemampuan. Sekolah tempat subjek bekerja memberikan kesempatan bagi subjek untuk mengikuti penataran, seminar, atau pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan pengembangan dirinya. Hal ini tidak hanya bermanfaat bagi subjek tetapi juga bagi sekolah sehingga menjadi suatu keharusan. Kegiatan penataran seperti ini bisa menjadi salah satu cara mengatasi kejenuhan bekerja.

Banyaknya waktu luang yang dimiliki juga membuat subjek mencari cara untuk meningkatkan pendapatan dari tempat lain yang memang sesuai dengan bakat dan minatnya. Menurut subjek, bekerja di PNS itu gajinya tidak terlalu banyak sehingga subjek memutuskan bekerja di KONI dan Pengda PSSI Jateng. Alasan yang mendorong subjek memutuskan untuk bekerja di tempat lain ini selain untuk memenuhi kebutuhan akan tambahan penghasilan, juga sebagai sarana pemenuhan kebutuhan aktualisasi dirinya. Subjek ingin tetap bekerja di tempat dia bisa mengembangkan kemampuan dan pengetahuan olahraga yang dimilikinya.

Beberapa faktor di atas mempengaruhi motivasi bekerja subjek setelah menjadi PNS. Subjek cukup menikmati pekerjaannya sebagai guru yang

berstatus PNS. Status PNS penting bagi subjek karena ada jaminan kepastian dan kemapanan yang diberikan. Pekerjaan sebagai guru sendiri penting karena menjadi sarana pemenuhan kebutuhan aktualisasi dirinya. Dinamika psikologis subjek #2 mengenai motivasinya bekerja setelah menjadi PNS dapat dilihat pada gambar 5.4 berikut.

3. Dinamika psikologis subjek #3

Proses motivasi menjadi PNS pada subjek #3 juga dipengaruhi oleh banyak hal, sama seperti pada subjek #1 dan subjek #2. Pekerjaan sebagai PNS bukanlah hal yang sejak awal memang direncanakan oleh subjek.

Dinamika psikologis dari subjek #3 ini tampak jelas perbedaannya dengan subjek #1 dan subjek #2, karena dari bidang pekerjaannya itu sendiri sudah berbeda. Selain itu, bakat dan minat subjek pun berbeda dengan dua subjek sebelumnya. Subjek #3 lebih mementingkan aspek kebutuhan rasa aman yang diwujudkan dalam jaminan kepastian dan keamanan dengan bekerja sebagai PNS.

Masa kecil subjek hampir sama seperti masa kecil subjek #1. Subjek #3 lahir dari keluarga Koja yang sangat ketat peraturannya terutama dalam hal agama. Masalah ibadah sangat ditekankan dalam keluarga subjek. Begitu juga halnya dalam memilih SD pun harus pada sekolah yang berdasarkan agama Islam. Sejak kecil subjek tidak hanya diberi pelajaran ibadah sholat, puasa, atau mengaji, tapi juga bentuk-bentuk ibadah lainnya. Bentuk ibadah lain ini salah satunya adalah penanaman nilai untuk selalu bekerja dengan jujur dan berbuat baik pada orang lain. Bekerja dalam agama Islam merupakan kewajiban bagi seorang pria oleh karena itulah saat dewasa subjek berusaha untuk bekerja karena adanya ajaran agama. Oleh karena itu, bekerja juga dapat dikatakan sebagai sarana beribadah kepada Allah.

Subjek #3 lahir dari keluarga pedagang dan hal ini bisa dilihat pada kenyataan bahwa ayah, kakek, dan beberapa kakak subjek berwirausaha. Kebudayaan khas Koja inilah yang kemudian disosialisasikan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Subjek juga mendapatkan pelajaran berdagang dengan cara membantu ayahnya berjualan di pasar. Sosialisasi nilai wirausaha ini kemudian diinternalisasi oleh subjek dan cukup bermanfaat saat

subjek kemudian bekerja sebagai sales. Adanya sosialisasi nilai wirausaha tidak lantas mempengaruhi subjek untuk ikut berwirausaha, hal ini disebabkan subjek merasa kurang memiliki bakat di bidang wirausaha dan kekurangannya terletak pada masalah promosi. Subjek kurang mampu dalam mempromosikan sesuatu kepada orang lain sehingga sulit untuk mengembangkan bakat wirausahanya.

Pola asuh yang otoriter dalam agama dan pendidikan dasar tidak terus berlangsung sampai subjek beranjak remaja. Ketika memasuki usia remaja, subjek sudah diberi kebebasan untuk memilih jenis pendidikan apa yang diinginkan. Orangtua subjek tidak memaksakan anak-anaknya untuk menjadi pedagang karena melihat pada bakat yang dimiliki oleh anak-anaknya. Subjek sudah tidak mendapatkan pendidikan wirausaha ketika beranjak remaja karena orangtuanya sudah terlalu tua untuk mengajari berdagang. Pada masa inilah subjek mulai menyadari bakat yang dimilikinya, yaitu dalam bidang seni khususnya menggambar. Bakat dan minat subjek dalam menggambar pada awalnya kurang begitu bagus sehingga subjek tidak berpikir untuk mengembangkannya menjadi sebuah pekerjaan.

Pengenalan bakat dan minat ini kemudian berusaha diwujudkan saat memilih jurusan saat kuliah. Subjek memilih untuk masuk di jurusan teknik sipil tapi ternyata tidak berhasil. Baru pada tahun berikutnya, subjek mengubah strateginya dalam memilih jurusan dan akhirnya masuk pada jurusan peternakan. Menurut subjek, pilihan jurusan peternakan ini bukan karena minat tapi karena asal memilih saja. Subjek kemudian berusaha untuk

menyesuaikan diri dengan ilmu peternakan yang didapatkannya dan subjek baru mendapatkan arah atau tujuan pekerjaan saat akan lulus. Pekerjaan yang diinginkan subjek adalah pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya, yaitu peternakan. Subjek tidak berpikir untuk bekerja di bidang seni sesuai dengan bakatnya karena kurang menjanjikan dan kurang berkembangnya seni itu sendiri, khususnya di Semarang. Sampai sekarang subjek hanya menjadikan penyaluran bakatnya sebagai hobi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa subjek memiliki sedikit kecenderungan tipe kepribadian artistik.

Subjek berusaha mencari pekerjaan setelah lulus kuliah. Pertimbangan subjek dalam mencari pekerjaan saat itu hanya didasarkan pada prinsip bahwa dia harus bekerja karena itu adalah kewajiban agama. Motif bekerja ini termasuk dalam motif teogenetis karena subjek didasari keyakinan dalam pengamalan ajaran agama Islam. Jika bisa, maka pekerjaan itu dijadikan sebagai ladang amal. Makna lain dari pekerjaan menurut subjek adalah sarana pemenuhan kebutuhan fisiologis. Agama Islam mewajibkan seorang suami untuk mencari nafkah yang digunakan membiayai istri dan anak-anaknya, dan prinsip inilah yang dipakai oleh subjek dalam bekerja.

Berbeda dengan kedua subjek sebelumnya yang langsung bekerja sesuai minat dan bakatnya, subjek #3 sebelum menjadi PNS mempunyai pengalaman kerja yang bermacam-macam. Subjek #3 pernah menjadi guru di sebuah SD Islam untuk mencari pengalaman baru. Subjek juga pernah bekerja sebagai seorang *detailman* obat-obatan dan sales di Astra. Pengalaman bekerja di

swasta ini kurang cocok dengan subjek sendiri. Subjek menginginkan pekerjaan yang pasti, dalam artian ada pekerjaan yang bisa dikerjakan dengan duduk di kantor, bukan pekerjaan yang mengharuskannya untuk pergi menawarkan barang dan dengan penghasilan yang tidak pasti. Subjek juga pernah bekerja sesuai bakat yang dimilikinya. Subjek pernah bekerja untuk membuat desain batik dan membantu kakaknya menggambar buku-buku pelajaran atau komik. Tetapi, pekerjaan ini juga tidak diteruskan subjek karena prospeknya di masa depan kurang menjanjikan.

Satu hal yang penting dalam pengambilan keputusan menjadi PNS adalah adanya dukungan sosial. Dukungan sosial diberikan tidak hanya oleh keluarga subjek tapi juga dari teman-teman subjek saat bekerja di swasta. Dukungan juga diberikan oleh calon istri subjek dengan memberikan pertimbangan bahwa dengan menjadi PNS masa depannya akan jauh lebih terjamin. Dukungan sosial ini tidak hanya berupa pemberian motivasi tetapi juga dengan sosialisasi informasi PNS.

Subjek mendapatkan tawaran bekerja sebagai PNS di Departemen dari salah seorang temannya. Saat mendapatkan informasi ini, subjek masih bekerja sebagai sales di Astra. Tawaran dari teman subjek ini tidak langsung mendapat tanggapan dari subjek. Subjek bertanya kepada kakaknya yang telah lebih dulu jadi PNS. Berdasarkan sosialisasi informasi yang diberikan kakaknya subjek kemudian berpikir untuk mendaftar CPNS. Informasi yang diberikan oleh kakak subjek diinternalisasi oleh subjek dan informasi yang diberikan ini berkaitan dengan keuntungan menjadi PNS. Sugesti yang

diberikan oleh kakak subjek cukup berarti karena adanya dorongan dari kakaknya inilah yang menyebabkan subjek akhirnya memutuskan untuk menjadi PNS.

Kebutuhan rasa aman menjadi salah satu motivasi subjek dalam memutuskan menjadi PNS. Subjek mendapatkan informasi dari kakaknya mengenai jaminan kepastian dan kemapanan kerja yang akan didapatkan jika menjadi PNS. Selain itu, ada sosialisasi keuntungan menjadi PNS yang juga diberikan, yaitu mengenai pemberian fasilitas perumahan dan tunjangan dan ini cukup menarik minat subjek. Hal lain yang juga menjadi salah satu alasan subjek mendaftar PNS karena lowongan yang ada saat itu sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh subjek. Departemen Pertanian saat itu juga membawahi bagian peternakan dan perkebunan sehingga ada kesempatan bagi subjek untuk bekerja sesuai dengan minatnya saat itu.

Motivasi lain yang mendorong subjek untuk menjadi PNS adalah kebutuhan pengabdian diri dan kecenderungan kepribadian tipe sosial. Bekerja diartikan sebagai sarana untuk beribadah dengan beramal atau memberikan sesuatu yang bermanfaat kepada orang lain. Minat subjek dalam membantu orang lain dapat dikatakan sebagai salah satu bentuk pengabdian dan menjadi PNS dapat memenuhi kebutuhan aktualisasi diri subjek akan pengabdian. Subjek juga memilih pekerjaan sesuai dengan kecenderungan tipe kepribadiannya yang lebih ke arah sosial. Bekerja sebagai PNS berarti menjadi abdi negara yang bertugas melayani masyarakat yang membutuhkan. Pekerjaan ini dirasakan lebih cocok dengan subjek dan hal ini juga dibetulkan

oleh istrinya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi subjek menjadi PNS disebabkan beberapa hal, yaitu kebutuhan rasa aman, kebutuhan aktualisasi diri (mengabdikan), dan kecenderungan tipe kepribadian sosial. Ketiga hal tersebut juga didukung dengan adanya dukungan sosial dari orang-orang di sekitar subjek. Dinamika psikologis motivasi menjadi PNS pada subjek #3 ditunjukkan pada gambar 5.5 berikut.

kerjanya. Subjek #3 mengetahui fungsi pangkat dan golongan setelah menjadi PNS. Oleh karena itu, munculnya kebutuhan pertumbuhan karir pun setelah subjek diterima menjadi PNS. Jika kebutuhan pertumbuhan karir dua subjek sebelumnya terfasilitasi, maka tidak demikian halnya dengan subjek #3. Jenis pekerjaan subjek #3 adalah struktural sehingga kemungkinan untuk meraih golongan yang lebih tinggi kecil kemungkinannya. Hal ini disebabkan pada jabatan struktural kenaikan pangkat dan golongan ditentukan oleh lamanya waktu bekerja dan tidak bisa dinaikkan begitu saja seperti pada pengajar. Kurang terfasilitasinya pertumbuhan karir ini kadang membuat subjek sedikit kurang puas. Namun, subjek melihat kembali pada jenis pekerjaannya itu sendiri sehingga akhirnya tidak terlalu memaksakan diri.

Kebutuhan untuk mengembangkan karir di tempat subjek bekerja juga kurang terfasilitasi. Posisi subjek di kantor saat ini adalah staf dan subjek mempunyai keinginan untuk mencapai jabatan di atasnya. Kebutuhan ini tidak didukung dengan kebijakan kantor karena ketiadaan kepala seksi di bagian subjek bekerja sehingga pegawai yang akan menjadi kepala cabang akan kesulitan. Menurut subjek, diberlakukannya DUK (Daftar Urutan Kepangkatan) di kantornya menyebabkan subjek mengalami kesulitan untuk mengembangkan karir di kantornya. Sistem pemilihan pegawai yang akan menduduki jabatan tertentu pun menggunakan cara penunjukkan sehingga kemungkinan menduduki jabatan tinggi tidak bisa dipaksakan oleh subjek.

Subjek dapat dikatakan cukup bertanggung jawab dengan tugas yang harus dikerjakannya meskipun awalnya kurang sesuai dengan bakat yang

dimilikinya. Bekerja sebagai PNS membuat subjek tidak bisa mengaktualisasikan kemampuan menggambarnya karena memang pekerjaannya jauh dari unsur tersebut. Tetapi, subjek tetap berusaha mengerjakan tugas yang telah diberikan karena bagi subjek yang terpenting adalah bekerja. Lama kelamaan subjek merasa sudah sesuai dengan pekerjaannya karena sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya. Prioritas lebih diberikan subjek pada urusan kantor karena tugas kantor subjek tergolong ringan dan bisa diselesaikan dalam waktu cepat. Subjek bisa langsung meninggalkan tempat kerjanya jika memang ada urusan keluarga yang mendesak tetapi dengan catatan dia harus menyelesaikan tugasnya terlebih dahulu.

Faktor yang ketiga adalah kondisi lingkungan tempat kerja subjek. Kondisi lingkungan kerja subjek terdiri atas tiga hal, yaitu hubungan interpersonal di kantor, kedisiplinan, dan penyesuaian dengan tipe pekerjaan subjek. Hubungan interpersonal subjek di kantor dikatakan cukup baik dan membuat subjek nyaman bekerja. Hal ini bisa disebabkan oleh kemampuan komunikasi yang dimiliki subjek tergolong baik sehingga mudah bagi subjek untuk mendapatkan teman dan berinteraksi dengan rekan kerja. Masalah dalam hubungan interpersonal terjadi dengan atasan subjek meskipun tidak sampai mempengaruhi pengerjaan tugas subjek di kantor. Sesekali subjek merasakan kurang suka dengan sikap atasannya yang cenderung menyalahgunakan kekuasaannya. Hal ini biasanya disampaikan subjek pada istrinya dan setelah beberapa hari, subjek sudah tidak akan mempermasalah-

kannya lagi karena sudah bisa menyesuaikan diri.

Hal kedua dari kondisi lingkungan kerja adalah urusan kedisiplinan. Bekerja sebagai PNS salah satu hal yang kemudian disorot oleh banyak orang adalah kedisiplinannya. Subjek mampu menyesuaikan diri dengan jam kerja yang harus masuk jam 7 pagi karena biasanya mengantarkan anak sekolah. Subjek juga tidak keberatan jika harus pulang jam 15.30 atau 16.00. Biasanya, subjek pulang lebih awal karena sudah tidak ada lagi tugas yang harus dikerjakan subjek.

Penyesuaian diri dengan tipe pekerjaan juga menjadi bagian dari kondisi lingkungan kerja subjek. Pekerjaan subjek yang awalnya di Departemen Pertanian tidak terlalu sulit sehingga subjek bisa menyesuaikan diri dengan baik. Latar belakang pendidikannya di bidang peternakan juga berguna karena pekerjaannya masih berhubungan dengan peternakan. Begitu juga halnya dengan pekerjaan subjek sekarang di Balitbang. Subjek juga tidak mengalami kesulitan karena pekerjaan yang harus dikerjakan tergolong mudah. Meskipun pekerjaannya kurang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, namun subjek dapat menyesuaikan diri dengan tipe pekerjaan tersebut.

Faktor keempat yang berpengaruh pada motivasi bekerja adalah beban kerja. Subjek mempunyai beban kerja yang cenderung ringan dalam kesehariannya. Menurut subjek, pekerjaannya cenderung ringan sehingga bisa selesai dalam waktu lebih cepat karena banyak yang mengerjakan. Bahkan bisa saja dalam satu hari tidak ada pekerjaan yang harus dikerjakan subjek di kantor. Beban kerja akan meningkat saat ada proyek yang harus dilaksanakan

atau saat akhir tahun. Namun, frekuensinya pun tidak terlalu banyak sehingga terkesan bahwa PNS lebih banyak menganggurnya. Hal ini menjadi kendala dalam bekerja karena subjek mengalami kejenuhan dengan banyaknya waktu luang di kantor. Subjek bisa mengatasi kejenuhan di kantor dengan bermain komputer atau keluar dari ruang kerja untuk mencari suasana baru.

Faktor kelima yang mempengaruhi motivasi bekerja pada subjek adalah kebutuhan akan pendapatan. Sejak awal subjek sudah mengetahui bahwa menjadi PNS gajinya tidak sebesar saat dia bekerja di swasta. Tetapi, subjek lebih melihat pada kebutuhan rasa aman yang dimilikinya sehingga tetap memilih menjadi PNS. Gaji yang kecil ini menurut subjek tidak bisa digunakan untuk membiayai kebutuhan hidup keluarganya sehingga perlu mencari tambahan dari luar dan subjek memanfaatkannya dari waktu luang yang dimilikinya. Subjek biasanya mendapatkan tawaran untuk mengerjakan dekor atau desain dari teman-temannya dan dari sinilah subjek menyalurkan kemampuannya menggambar. Kebutuhan aktualisasi dirinya lebih terpenuhi pada pekerjaan tambahan ini. Pekerjaan sampingan ini tidak dijadikan suatu keharusan bagi subjek karena yang terpenting adalah pekerjaan sebagai PNS. Saat ini subjek merasa lebih puas karena ada peningkatan kesejahteraan pada PNS itu sendiri.

Dukungan keluarga juga ikut menentukan motivasi kerja seseorang. Subjek mendapatkan dukungan dari istri dan anak-anaknya dalam bekerja. Keberadaan faktor keluarga inilah yang lebih banyak memotivasi subjek dalam bekerja. Istri subjek pun mampu memahami pekerjaan suaminya dan

bisa memberikan masukan-masukan yang berguna bagi kemajuan karir subjek. Anak-anak subjek tidak terlalu menuntut subjek untuk lebih banyak menyempatkan waktu di rumah. Hal ini disebabkan pekerjaan subjek sendiri tidak terlalu berat sehingga subjek mempunyai banyak waktu dengan keluarga, meskipun kadang subjek sesekali harus pergi ke luar kota.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi bekerja pada subjek setelah menjadi PNS. Ada beberapa hal di atas yang kemudian menyebabkan ketidakpuasan kerja namun subjek pada akhirnya mampu mengatasi ketidakpuasan ini dan berusaha untuk terus menikmati pekerjaannya. Adanya dukungan dari keluarga membuat subjek berusaha untuk lebih menikmati pekerjaannya. Hal yang terpenting bagi subjek adalah masa depannya lebih terjamin dengan menjadi PNS. Oleh karena itu, subjek tetap berusaha mengerjakan tugasnya dan mencari solusi jika ada permasalahan yang muncul sehingga tidak berkepanjangan. Dinamika psikologis motivasi bekerja subjek setelah menjadi PNS ditunjukkan pada gambar 5.6 berikut ini.

B. Interpretasi Teoretis Temuan

Motivasi ketiga subjek menjadi PNS prosesnya dipengaruhi sejak masa anak-anak. Masa anak-anak para subjek sangat dipengaruhi oleh peran keluarga dalam mendidik dan mempersiapkan anak menuju kematangan. Menurut Sigelman & Shaffer (dikutip dalam Yusuf, 2004, h. 36), keluarga diartikan sebagai unit sosial terkecil yang bersifat universal, artinya terdapat pada semua masyarakat di dunia

atau suatu sistem sosial yang terbentuk dalam sistem sosial yang lebih besar. Bentuk keluarga dibagi menjadi dua, yaitu keluarga inti dan keluarga luas (Yusuf, 2004, h. 36). Keluarga inti terdiri atas ayah, ibu, dan anak. Peran ayah dan ibu di sini sangat penting karena sebagai pendidik yang pertama dan utama bagi anak-anaknya.

Super & Harkness (dikutip dalam Dayakisni & Yuniardi, 2004, h. 134) menyatakan bahwa perkembangan manusia tidak dapat dilepaskan dari konteks sosiokultural. Wacana perkembangan ini memiliki tiga komponen, yaitu: konteks fisik dan lingkungan sosial dimana anak itu hidup dan tinggal, praktik pendidikan dan pengasuhan anak, karakteristik psikologis orangtua. Di sini tampak jelas bahwa orangtua mempunyai peran penting dalam perkembangan seseorang, termasuk di dalamnya adalah pada subjek. Ketiga subjek sama-sama mendapatkan pendidikan yang ketat dari segi agama. Hal ini sesuai dengan salah satu fungsi keluarga menurut Yusuf (2004, h. 41). Keluarga mempunyai fungsi agama (religius) dimana keluarga adalah tempat penanaman nilai-nilai agama kepada anak agar mereka memiliki pedoman hidup yang benar. Keluarga berkewajiban mengajar, membimbing, atau membiasakan anggotanya untuk mempelajari dan mengamalkan ajaran agama yang dianutnya.

Orang-orang Koja berasal dari orang Gujarat yang tujuannya datang ke Indonesia adalah untuk berdagang dan menyebarkan agama Islam. Oleh karena itu, orang Koja sangat menjunjung tinggi agama Islam yang dianutnya. Bisa dikatakan tidak dapat ditemui kemungkinan penduduk keturunan Koja memeluk agama selain Islam di dalam kehidupan keagamaan (Suud dalam Muhammad,

1999, h. 240). Nilai-nilai agama Islam diajarkan secara turun temurun pada keluarga Koja dengan ketat. Nilai yang diajarkan bukan hanya dari segi cara beribadah langsung kepada Allah, tapi juga dengan cara bagaimana menjalani hidup yang bermanfaat sesuai ajaran Islam. Ketiga subjek sama-sama mendapatkan pendidikan yang terkesan otoriter dalam hal agama ini.

Pola asuh orangtua menurut hasil penelitian Diana Baumrind (dikutip dalam Yusuf, 2004, h. 51) dibagi menjadi empat, yaitu *authoritarian* (otoriter), *permissive*, *authoritative* (demokratis), dan *neglectful*. Orangtua ketiga subjek cenderung menggunakan pola asuh otoriter dalam hal agama sedangkan dalam memilih pendidikan dan pekerjaan mereka cenderung demokratis. Pengasuhan otoriter dalam hal agama tidak lantas menimbulkan banyak hal negatif pada subjek namun juga sisi positif. Ketiga subjek benar-benar menginternalisasi nilai-nilai agama yang diajarkan orangtuanya meskipun pada awalnya menjalankan dengan rasa takut pada orangtua namun lama kelamaan mereka mendapatkan manfaatnya sendiri.

Di dalam bidang pendidikan dan pekerjaan, ketiga subjek cenderung diberi kebebasan untuk memilih apa yang diinginkan sesuai bakat dan minat yang dimiliki. Orang Koja dikenal sebagai masyarakat yang mempunyai jiwa pedagang yang cukup tinggi (Suud dalam Muhammad, 1999, h. 242). Meskipun demikian, tidak ada paksaan dari para orangtua agar anaknya juga berwirausaha atau berdagang. Orangtua melihat dari bakat dan minat anaknya sendiri. Jika tidak berbakat dagang maka tidak akan dipaksakan untuk berdagang dan diperbolehkan mencari pekerjaan lain asalkan bisa bermanfaat bagi banyak orang.

Bakat dan minat adalah faktor psikologis yang dimiliki individu dan sifatnya berbeda satu sama lain. Bakat (As'ad, 2003, h. 6) diartikan sebagai kemampuan dasar yang menentukan sejauhmana kesuksesan individu untuk memperoleh keahlian atau pengetahuan tertentu apabila individu tersebut diberi latihan-latihan tertentu pula. Menurut As'ad (2003, h. 6) minat diartikan sebagai sikap yang membuat orang senang akan objek situasi dan ide-ide tertentu. Tidak semua orang Koja mempunyai bakat dan minat dalam berdagang. Pada ketiga subjek didapatkan keterangan bahwa ketiganya kurang mempunyai bakat dan minat berdagang sehingga mereka pun tidak memilih untuk berwirausaha. Subjek #1 dan subjek #2 sama-sama memiliki bakat mengajar, tapi subjek #2 menyukai olahraga sedangkan subjek #3 memiliki bakat dalam bidang seni. Bakat dan minat ini juga akan menentukan kesesuaian orang akan tipe pekerjaan yang dipilihnya.

Faktor berikutnya yang cukup penting dalam perkembangan individu adalah sosialisasi dan internalisasi. Berry, dkk (1999, h. 34) menyatakan bahwa proses sosialisasi adalah proses pembentukan individu dengan cara sengaja melalui cara-cara pembelajaran. Proses sosialisasi pada ketiga subjek berlangsung sejak masa anak-anak, yaitu sosialisasi nilai agama dan nilai wirausaha dari orangtuanya. Hal ini sesuai dengan salah satu fungsi keluarga/orangtua, yaitu fungsi sosialisasi. Keluarga merupakan lembaga yang mempengaruhi perkembangan individu di masa mendatang (Yusuf, 2004, h. 40). Selain itu, sosialisasi juga didapatkan para subjek saat mendapatkan informasi PNS. Ketiga subjek sama-sama mendapatkan sosialisasi informasi, baik dari teman atau dari atasannya tentang lowongan PNS. Sosialisasi juga terjadi pada pemberian informasi mengenai keuntungan yang

didapat jika menjadi PNS dan informasi ini diberikan oleh kakak subjek #1 dan subjek #3. Subjek #2 mendapatkan sosialisasi informasi dari pengumuman dan dari teman-temannya.

Proses internalisasi adalah proses panjang sejak individu dilahirkan sampai ia hampir meninggal dimana ia belajar menanamkan dalam kepribadiannya segala perasaan, hasrat, nafsu, serta emosi yang diperlukannya sepanjang hidupnya. (Koentjaraningrat, 1990, h. 228 – 229). Menurut Toomela (1996, h. 295), internalisasi diartikan sebagai dua mekanisme yang berbeda dari proses informasi, yaitu berpikir non-verbal (sensori) dan bahasa konvensional, yang berbeda dalam proses alami perkembangan kemudian disatukan dengan struktur mental yang baru dan menghasilkan operasi mental kebudayaan yang baru. Para subjek mendapatkan sosialisasi sejak kecil, baik dari orangtua maupun orang dewasa lain di sekitarnya. Nilai-nilai yang ditanamkan ini kemudian diinternalisasi dan mengubah pandangan subjek akan suatu hal. Nilai agama yang diajarkan orangtua subjek terlihat pada bagaimana subjek memaknai suatu pekerjaan. Internalisasi informasi PNS menyebabkan subjek mengubah pandangannya akan PNS dan tertarik untuk menjadi PNS.

Pada dinamika psikologis subjek, terdapat beberapa proses belajar yang terjadi. Proses belajar yang pertama adalah proses belajar kebudayaan yang melibatkan aspek sosialisasi dan internalisasi. Proses belajar yang kedua adalah proses belajar berdasarkan teori Thorndike. Proses belajar yang ketiga adalah motivasi karena identifikasi dan sugesti. Menurut Syah (2003, h. 68), belajar adalah tahapan perubahan seluruh tingkah laku individu yang relatif menetap

sebagai hasil pengalaman dan interaksi dengan lingkungan yang melibatkan proses kognitif. Belajar mempunyai peran yang penting di dalam memotivasi seseorang. Hull (Petri, 1985, h. 6) menyatakan adanya hubungan antara belajar dan motivasi dalam menggerakkan perilaku seseorang. Salah satu tokoh yang mengemukakan teori tentang proses belajar adalah Edward Lee Thorndike.

Thorndike terkenal dengan tiga hukum belajarnya. Hukum pertama yang berkaitan dengan penelitian ini adalah *law of effect* atau hukum efek. Hukum efek berarti jika sebuah respon menghasilkan efek yang memuaskan, maka hubungan antara stimulus-respon akan semakin kuat, dan begitu juga sebaliknya (dikutip dalam Syah, 2003, h. 94). Berdasarkan penelitiannya di kemudian hari, diperoleh hasil bahwa efek negatif dari respon tidak selalu efektif dalam membuat hubungan stimulus-respon menjadi lemah. Hukum efek ini sesuai dengan konsep Thorndike mengenai *trial and error*, yaitu individu akan terus mencoba cara-cara baru sampai menemukan solusinya. Adanya *error* selama masa belajar akan membuat individu mencari cara lain sehingga masalahnya terselesaikan. Pengalaman berwirausaha pada subjek #1 sesuai dengan prinsip ini. Subjek pernah mencoba berwirausaha dua kali namun keduanya kurang berhasil. Sampai saat ini subjek masih berkeinginan untuk mencoba berwirausaha lagi karena memang ingin mengembangkan jiwa kewirausahaan yang dimilikinya.

Hukum belajar yang kedua yang berkaitan dengan penelitian ini adalah *law of exercise* (hukum latihan). *Law of exercise* (hukum latihan) mempunyai prinsip bahwa jika perilaku semakin sering dilatih atau digunakan maka eksistensi perilaku tersebut akan semakin kuat. Tapi, jika perilaku tidak sering dilatih atau

tidak digunakan maka ia akan terlupakan atau menurun intensitasnya untuk muncul (Hilgard & Bower dikutip dalam Syah, 2003, h. 15). Subjek #1 dan subjek #2 sama-sama memiliki profesi sebagai pengajar. Mereka tidak mengalami kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan tipe pekerjaan yang mengharuskan mereka untuk mengajar. Bakat mengajar yang sudah dimiliki terus dilatih baik semasa kuliah maupun di luar waktu kuliah sehingga kedua subjek dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.

Proses belajar yang ketiga terkait dengan cara memotivasi atau mempengaruhi orang lain. Cara pertama adalah dengan identifikasi. Identifikasi merupakan cara terbaik untuk memotivasi orang lain (Ahmadi, 1999, h. 202). Mereka berbuat sesuatu dengan rasa percaya diri bahwa apa yang dilakukan itu adalah untuk mencapai tujuan tertentu, ada keinginan dari dalam. Identifikasi merupakan dorongan untuk menjadi identik atau sama dengan orang lain, dengan cara menjadikan norma-norma orang lain menjadi norma-normanya (Walgito, 2002, h. 63). Hal ini terjadi pada subjek #2. Subjek #2 termotivasi menjadi guru olahraga karena identifikasi dari cara guru olahraganya mengajar. Subjek tertarik dengan apa yang dilakukan gurunya dan subjek lama kelamaan mulai mengidentifikasikan dirinya untuk menjadi guru olahraga seperti gurunya tersebut.

Cara mempengaruhi atau memotivasi orang lain yang kedua adalah dengan sugesti. Sugesti adalah pengaruh psikis yang datang dari diri sendiri maupun dari orang lain yang pada umumnya diterima tanpa ada kritik dari individu yang bersangkutan (Walgito, 2002, h. 59). Sugesti dibagi menjadi dua, yaitu auto-sugesti, yang berasal dari dalam diri individu dan hetero-sugesti, berasal dari

orang lain. Sugesti yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sugesti *will to believe* dimana sugesti akan mudah diterima oleh orang lain apabila pada orang yang bersangkutan telah ada pendapat yang mendahuluinya searah (Walgito, 2002, h. 62). Sugesti ini berperan penting dalam pengambilan keputusan subjek #3 menjadi PNS. Sosialisasi informasi yang telah diberikan oleh temannya diperkuat dengan sugesti yang diberikan oleh kakaknya. Menurut subjek, kakaknya inilah yang paling berperan dalam pengambilan keputusannya karena subjek setuju untuk mendaftar setelah disuruh oleh kakaknya yang PNS.

Teori berikutnya berkaitan dengan makna pekerjaan bagi subjek. Bagi ketiga subjek, pekerjaan diartikan sebagai sarana beribadah karena melalui pekerjaan, seseorang bisa berbuat sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain. Hal ini sesuai dengan konsep motif teogenetis. Motif teogenetis berasal dari interaksi antara manusia dengan Tuhan seperti yang nyata dalam ibadahnya dan dalam kehidupan sehari-hari dimana ia berusaha merealisasi norma-norma agama tertentu (Ahmadi, 1999, h. 200). Subjek menganggap bahwa bekerja adalah salah satu bentuk pelaksanaan kewajiban agama. Ketiga subjek sama-sama pria dan dalam agama ada kewajiban mencari nafkah bagi seorang suami. Motif teogenetis dapat dikatakan muncul karena kebutuhan transenden yang diungkapkan Maslow. Individu membutuhkan agama sebagai refleksi eksistensinya di dunia. Kebutuhan akan agama ini diwujudkan dalam bentuk menanamkan dalam diri dan mengamalkan ajaran-ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari

Arti pekerjaan yang kedua adalah pemenuhan kebutuhan fisiologis. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan Maslow yang paling mendasar. Kebutuhan

fisiologis dasar manusia meliputi makanan, udara, air, tidur, dan nafsu/dorongan seksual dan beraktivitas (Schultz & Schultz, 2002, h. 226). Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, maka seseorang harus bekerja sehingga mendapatkan uang yang kemudian bisa dimanfaatkan. Kebutuhan fisiologis dasar dalam teori ERG termasuk dalam kebutuhan eksistensi (*existence needs*) yang berada pada level yang terendah. Organisasi bisa memuaskan kebutuhan ini salah satunya melalui pemberian gaji (Schultz & Schultz, 2002, h. 227). Ketiga subjek sama-sama menyebutkan bahwa arti pekerjaan adalah sarana mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Teori berikutnya adalah teori motivasi kerja dan dalam penelitian ini digunakan teori hirarki kebutuhan dari Maslow. Maslow membagi kebutuhan manusia dalam lima tingkat. Menurut Maslow, manusia akan selalu menginginkan apa yang belum dimilikinya. Konsekuensinya adalah kebutuhan yang sudah terpuaskan tidak akan menjadi motivasi dalam berperilaku dan kebutuhan baru yang lain akan butuh pemuasan. Jika kebutuhan tingkat rendah sudah terpuaskan/terpenuhi, maka individu bisa memberikan perhatian pada kebutuhan di atasnya (Schultz & Schultz, 2002, h. 226). Kelima kebutuhan Maslow cukup mempunyai peran bagi ketiga subjek. Kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dasar. Seperti sudah disebutkan, bahwa pemenuhan kebutuhan ini dilakukan dengan cara manusia bekerja dan tujuannya adalah untuk mendapatkan penghasilan yang bisa digunakan dalam memenuhi kebutuhan hidup.

Kebutuhan Maslow yang kedua adalah kebutuhan rasa aman (*safety needs*).

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan keamanan jiwa saat bekerja, perasaan aman akan harta yang ditinggal saat mereka bekerja dan aman terhadap masa depan karyawan (As'ad, 2003, h. 49). Salah satu motivasi yang mendorong ketiga subjek menjadi PNS adalah kebutuhan rasa aman dalam bekerja. Kebutuhan ini terkait dengan keamanan masa depan yang diberikan bila menjadi PNS. Anoraga (1998, h. 3) menyebutkan bahwa kebutuhan akan rasa aman merupakan faktor utama di dalam diri seseorang. Oleh karena itu, di dalam memilih pekerjaan harus dipikirkan juga kelanggengan suatu pekerjaan karena pekerjaan yang langgeng akan menjamin sumber biaya hidup. Pada umumnya, orang merasa lebih aman menjadi pegawai negeri, karena walaupun penghasilannya kecil tetapi pekerjaan tersebut langgeng dan tidak akan ada pemberhentian kerja semena-mena (Anoraga, 1998, h. 4).

Ketiga subjek menyebutkan bahwa dengan menjadi PNS maka kemapanan dan kepastian lebih terjamin. Ada keuntungan yang didapatkan dengan menjadi PNS, yaitu seperti yang diatur dalam UU No. 8 tahun 1974 (Djarmika & Marsono, 1995, h. 99) mengenai hak-hak pegawai negeri. Beberapa hak yang dianggap menguntungkan adalah: sistem penggajian yang pasti setiap bulannya, pemberian bermacam-macam tunjangan, fasilitas kenaikan pangkat, pemberian kesempatan cuti, dan pemberian jaminan hari tua. Satu hal lagi yang menjadi tambahan keuntungan adalah kecilnya kemungkinan diberhentikan, kecuali jika melanggar peraturan. Keuntungan tersebut cukup membuat subjek dan pencari kerja lainnya berebut untuk menjadi PNS.

Kebutuhan yang ketiga adalah kebutuhan sosial yang meliputi kebutuhan

sosial akan cinta, afeksi, pertemanan, dan afiliasi yang mencakup interaksi dan adanya penerimaan dari orang lain (Schultz & Schultz, 2002, h. 226). Kebutuhan ini tampak pada ketiga subjek setelah mereka bekerja meskipun tidak dinyatakan secara jelas. Ada keinginan dari para subjek untuk bisa diterima dalam sebuah lingkungan yang baru bagi mereka sehingga mereka mengharapkan adanya interaksi yang baik dengan rekan kerja, atasan, maupun dengan pihak lainnya.

Kebutuhan yang keempat adalah kebutuhan akan harga diri yang meliputi kebutuhan akan rasa hormat seperti harga diri, otonomi, prestasi, status, pengakuan, dan perhatian (Schultz & Schultz, 2002, h. 226). Subjek #2 menyebutkan bahwa setelah menjadi PNS, ada rasa kebanggaan dalam dirinya dan ada peningkatan status sosial karena sebagai kaum minoritas ternyata bisa masuk dan diterima dengan baik oleh kaum mayoritas. Bahkan rekan-rekan subjek mengakui status subjek sebagai orang Koja dan tidak mempermasalahkannya di tempat kerja. Pekerjaan sebagai PNS ini juga menjadi sarana pemenuhan kebutuhan harga diri pada diri subjek.

Kebutuhan yang kelima atau yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan aktualisasi diri diartikan sebagai kebutuhan akan pemenuhan diri, untuk memaksimalkan kemampuan yang dimiliki dan mencapai cita-citanya (Schultz & Schultz, 2002, h. 226). Setiap manusia ingin mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerjanya melalui pengembangan pribadinya (As'ad, 2003, h. 50). Beberapa kali disebutkan bahwa menjadi PNS merupakan cara pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri untuk mengabdikan yang dimiliki subjek.

Tiap subjek sama-sama memaknai pekerjaannya sebagai salah satu bentuk

ibadah dimana mereka mengutamakan bagaimana agar bisa bermanfaat bagi orang lain. Adanya keinginan dan minat dari dalam untuk mengabdikan, maka muncullah kebutuhan untuk mengabdikan pada diri subjek. Kebutuhan pengabdian ini juga berlaku pada motivasi bekerja setelah menjadi PNS. Para subjek tetap bertanggung jawab pada pekerjaan yang diserahkan kepada mereka karena adanya kebutuhan untuk mengabdikan diri pada negara. Status mereka adalah abdi negara sehingga harus melakukan tugas dari negara untuk melayani masyarakat atau mengabdikan. Bahkan dengan adanya kebutuhan ini, gaji PNS yang kecil pada awal bekerja tidak menjadi halangan bagi mereka untuk tetap menjadi PNS.

Kebutuhan aktualisasi juga muncul pada cita-cita pekerjaan yang diinginkan subjek. Subjek #1 dan subjek #2 menganggap bahwa jenis pekerjaannya seperti sekarang ini, yaitu sebagai pengajar merupakan salah satu bentuk pemenuhan kebutuhan aktualisasi dirinya. Mereka bisa mengembangkan kemampuan yang dimilikinya dengan memberikan ilmu kepada orang yang membutuhkan. Dengan menjadi pengajar, mereka berharap lebih bisa mengembangkan bakat atau kemampuan yang dimilikinya sehingga kemampuannya meningkat dan menjadi lebih baik.

Subjek #1 menyatakan alasannya menjadi PNS adalah terbukanya kesempatan untuk belajar lebih lanjut demi pengembangan diri. Di sini tampak bahwa subjek memang ingin terus mengembangkan dirinya. Kebutuhan akan pengetahuan ini merupakan salah satu bentuk kebutuhan egoistik (Anoraga, 1998, h. 21). Kebutuhan akan pengetahuan merupakan dorongan dasar dari setiap manusia yang terus ingin tahu apa yang terjadi dan mengetahui mengapa sesuatu itu terjadi. Bisa

menjadi seorang ahli dalam suatu bidang akan memberikan kepuasan tersendiri bagi seseorang dan ini merupakan salah satu bentuk pemuasan kebutuhan egoistiknya.

Jika dikatakan menjadi PNS adalah salah satu bentuk kebutuhan aktualisasi diri subjek #1 dan subjek #2, maka tidak demikian halnya dengan subjek #3. Subjek #3 memiliki bakat dan minat dalam bidang menggambar. Tetapi, bakatnya ini tidak bisa dikembangkan dengan menjadi PNS karena jenis pekerjaan yang dilakukan tidak berkaitan dengan bakat yang dimiliki subjek. Kebutuhan aktualisasi diri sesuai bakat subjek justru bisa dipenuhi dari kegiatan di luar tugas utamanya sebagai PNS itu sendiri. Kegiatan-kegiatan mendesain/mendekor sebuah acara, tawaran-tawaran pekerjaan menggambar justru lebih bisa memenuhi kebutuhan aktualisasi diri subjek.

Kebutuhan-kebutuhan yang muncul pada subjek berkaitan dengan motivasi menjadi PNS juga bisa dimasukkan ke dalam teori motivasi ERG yang dikemukakan oleh Alderfer. Alderfer mengemukakan ada tiga kebutuhan dasar manusia yang mempengaruhinya dalam bekerja, yaitu: kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterhubungan, dan kebutuhan pertumbuhan (Schultz & Schultz, 2002, h. 227). Pemenuhan kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman dalam bekerja merupakan bagian dari kebutuhan eksistensi. Kebutuhan pengakuan akan status sosial, interaksi yang baik dengan rekan kerja dan atasan, dan dukungan keluarga termasuk dalam kebutuhan keterhubungan. Kebutuhan aktualisasi dan pertumbuhan karir termasuk pada kebutuhan pertumbuhan dimana kebutuhan ini berfokus pada diri, seperti kebutuhan akan perkembangan dan pertumbuhan

kemampuan diri. Kebutuhan ini bisa terpenuhi dengan cara para pekerja memaksimalkan kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya (Schultz & Schultz, 2002, h. 227).

Kebutuhan yang juga berkaitan dengan penelitian ini adalah tiga kebutuhan yang dikemukakan oleh McClelland (As'ad, 2003, h. 53). Subjek #1 dan #2 menyatakan bahwa mereka mempunyai bakat untuk menjadi pengajar dan hal ini terkait dengan tiga kebutuhan McClelland. Pertama ada *need of achievement* yang perilakunya diusahakan mencapai standar keunggulan. Kedua ada *need of affiliation* dimana seorang guru dalam kesehariannya akan selalu berinteraksi dengan murid dan rekan kerjanya. Ketiga adalah adanya *need of power*, yaitu ada kebutuhan pada guru untuk mengatur murid-muridnya agar mematuhi apa yang mereka ajarkan dan ilmu yang disampaikan pun bisa bermanfaat.

Salah satu motivasi subjek memilih menjadi PNS adalah adanya kecocokan antara jenis pekerjaan dengan tipe kepribadiannya. Hal ini sesuai dengan teori perkembangan karir yang dikemukakan John Holland. Menurut Holland (Santrock, 2001, h. 94), ada hubungan atau keterkaitan antara tipe kepribadian dengan pemilihan karir seseorang. Holland percaya bahwa ketika individu bisa menemukan pekerjaan yang cocok dengan kepribadiannya, kemungkinan mereka akan lebih menikmati pekerjaannya dan bertahan lebih lama daripada rekan kerja yang pekerjaannya tidak cocok dengan kepribadiannya. Anoraga (1998, h. 2) menyatakan bahwa salah satu pertimbangan yang digunakan dalam memilih pekerjaan adalah kecocokan tipe pekerjaan dengan individu itu sendiri. Seorang pencari kerja akan berusaha mencari jenis pekerjaan apa yang cocok dengan

dirinya.

Ketiga subjek memiliki kecenderungan kepribadian yang sama, yaitu tipe kepribadian sosial. Individu dengan tipe kepribadian sosial lebih berorientasi bekerja untuk orang lain, suka menolong, lebih tertarik kepada orang daripada tujuan intelektual, dan memiliki hubungan interpersonal yang baik. Tipe pekerjaan yang cocok dengan individu tipe sosial adalah pengajar, pekerja sosial, konseling, dan semacamnya (Santrock, 2001, h. 94). Minat yang dimiliki subjek adalah minat untuk beramal, membantu orang lain, dan minat pengabdian. Ketiganya kurang mempunyai sikap berani dalam mengambil keuntungan sehingga kurang cocok untuk berwirasusaha. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa ketiga subjek mempunyai kecenderungan tipe kepribadian sosial.

Subjek #3 juga memiliki kecenderungan kepribadian artistik meskipun tidak terlalu banyak. Tipe kepribadian ini ditandai dengan individu yang memiliki orientasi kreatif, senang mengekspresikan ide-idenya dengan cara baru, menghargai kebebasan, kadang mengalami kesulitan dalam hubungan interpersonal, dan kurang menyukai konformitas. Tipe pekerjaan ini kadang hanya dijadikan pengisi waktu luang oleh beberapa individu (Santrock, 2004, h. 94). Subjek #3 memiliki bakat yang menuntut kreativitas dan inovasi dalam setiap karya yang dibuatnya, tetapi subjek tidak memiliki kesulitan dalam hubungan interpersonal. Subjek bahkan dikenal sebagai orang yang humoris sehingga mempunyai banyak teman. Oleh karena itu, di awal sudah disebutkan bahwa kecenderungan pada tipe kepribadian ini tidaklah terlalu dominan.

Menurut Gottlieb (Smet, 1994, h.136), dukungan sosial terdiri atas informasi

atau nasihat verbal dan atau nonverbal, bantuan nyata, atau tindakan yang diberikan oleh keakraban sosial atau didapat karena kehadiran mereka dan mempunyai manfaat emosional atau efek perilaku bagi pihak penerima. House (Smet, 1994, h. 137) membagi dukungan sosial menjadi empat, yaitu: dukungan emosional, penghargaan, instrumental, dan informatif. Dukungan sosial menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi subjek ketika memutuskan menjadi PNS. Dukungan yang diberikan oleh keluarga dan teman-teman membuat subjek merasa lebih yakin dalam memilih PNS. Jenis dukungan yang diberikan oleh lingkungan sosial kepada ketiga subjek termasuk ke dalam dukungan informatif dan dukungan emosional. Subjek mendapatkan nasihat atau saran serta perhatian atas pilihannya menjadi Pegawai Negeri Sipil.

Motivasi bekerja setelah menjadi PNS adalah penemuan baru di luar tujuan penelitian ini. Motivasi bekerja setelah menjadi PNS ini dapat digunakan untuk melihat apakah motivasi awalnya masih tetap terpelihara sampai setelah bekerja. Motivasi bekerja ini juga dapat digunakan untuk melihat bagaimana kinerja subjek. Hasil akhirnya bisa menuju ke arah tercapainya kepuasan kerja namun belum dilakukan penelitian lebih lanjut akan hal ini. Motivasi bekerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan (fisik maupun nonfisik).

Faktor pertama yang mempengaruhi motivasi bekerja subjek adalah kesempatan untuk maju. Kesempatan untuk maju diartikan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja (Gilmer dalam As'ad, 2003, h. 114). Ketiga subjek mempunyai kesempatan

untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuannya di masing-masing tempatnya bekerja. Kebutuhan pertumbuhan karir dapat dimasukkan ke dalam faktor pertama ini.

Kebutuhan pertumbuhan karir muncul saat ketiga subjek telah bekerja. Kedua subjek, yaitu subjek #1 dan subjek #2, kebutuhan pertumbuhan karirnya terfasilitasi. Jenis pekerjaan mereka sebagai pengajar yang berarti fungsional, memungkinkan mereka untuk mencapai prestasi yang tinggi agar bisa mengusahakan kenaikan pangkat dan golongan yang kemudian berpengaruh pada kenaikan gaji. Secara jabatan pun, subjek #1 dan subjek #2 bisa dikatakan sudah cukup memuaskan meskipun sebenarnya belum mencapai puncak karir. Pada subjek #3 kesempatan untuk menumbuhkan dan mengembangkan karirnya kurang terfasilitasi karena sistem jabatan struktural yang diterapkan di tempatnya bekerja. Selain itu, ada kebijakan menggunakan DUK pada kantornya sehingga kesempatan untuk meningkatkan jabatannya terbatas.

Faktor kedua yang berpengaruh pada motivasi kerja subjek adalah sikap terhadap pekerjaan (As'ad, 2003, h. 115). Sikap terhadap pekerjaan adalah bagaimana seseorang memandang pekerjaannya yang mempengaruhi caranya dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Ketiga subjek memandang pekerjaannya sebagai salah satu kewajiban sehingga mereka selalu bertanggung jawab pada tugas yang diberikan dan berusaha untuk memberikan prioritas lebih pada kewajibannya. Tanggung jawab akan penyelesaian pekerjaan dan sikap senang setelah menyelesaikan tugas dapat digunakan untuk menunjang tercapainya kepuasan kerja.

Faktor yang ketiga adalah faktor gaji. Menurut Gilmer (dikutip dalam As'ad, 2003, h. 114), gaji lebih banyak menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan. Begitu juga halnya yang terjadi pada ketiga subjek. Standar gaji yang diberikan PNS tergolong kecil saat awal bekerja. Oleh karena itu, ketiga subjek berusaha untuk mencari pekerjaan lain yang bisa menambah penghasilan dan dikaitkan dengan kebutuhan aktualisasi mereka. Peningkatan kesejahteraan PNS oleh pemerintah pun sudah mulai dilakukan dan dengan adanya peningkatan pendapatan ini diharapkan subjek menjadi lebih puas.

Faktor yang keempat adalah komunikasi antar pegawai, antar pegawai dan atasan, dan antar pegawai dan bawahan. Hubungan yang baik dan saling menunjang di antara rekan kerja, atasan atau bawahan bisa menunjang kepuasan kerja seseorang. Ketiga subjek sama-sama memiliki lingkungan kerja yang menurut mereka cukup kondusif. Terjalin hubungan baik dengan seluruh elemen pekerja. Kendala yang muncul karena lingkungan ini rata-rata sudah bisa diatasi oleh subjek. Misalnya, subjek #2 yang memiliki masalah dengan murid yang kemudian bisa diatasi dengan baik. Faktor lingkungan kerja yang lain yang menunjang kepuasan kerja subjek adalah kedisiplinan dan penyesuaian dengan tipe pekerjaan. Ketiga subjek sama-sama mampu menyesuaikan diri dengan kedisiplinan kerja dan tipe pekerjaan yang dihadapi sehari-harinya.

Faktor kelima yang mempengaruhi motivasi kerja adalah beban pekerjaan yang harus ditanggung setiap harinya (As'ad, 2003, h. 115). Beban kerja yang terlalu berlebihan atau terlalu ringan bisa mengakibatkan munculnya stres dan ketidakpuasan kerja. Pada ketiga subjek, beban kerja secara umum sebagai

seorang PNS cenderung ringan. Beban kerja berat dirasakan subjek pada waktu-waktu tertentu saja. Tetapi, pada subjek #1 beban kerja yang terlalu berat dirasakan terkait dengan jabatannya saat ini. Beban kerja yang terlalu berat dan terlalu ringan ini menimbulkan kendala dalam bekerja karena rata-rata subjek mengalami kejenuhan dengan keadaan tersebut. Masing-masing subjek bisa mengatasi kejenuhan itu agar tidak sampai mengganggu kegiatannya, seperti mengisi waktu luang dengan kegiatan yang menghibur, mengikuti pelatihan, kursus, dan juga pemberian fasilitas dari kantor (rekreasi). Kegiatan-kegiatan tersebut dapat membantu subjek untuk lebih santai dan menikmati pekerjaannya.

Faktor keenam yang mempengaruhi motivasi subjek dalam bekerja adalah adanya dukungan dari keluarga (As'ad, 2003, h. 115). Keluarga merupakan faktor yang sangat penting bagi seorang pekerja. Konflik yang terjadi pada keluarga bisa menimbulkan masalah saat seseorang bekerja, dan begitu juga sebaliknya. Dukungan yang diberikan keluarga dapat memotivasi seseorang untuk bekerja lebih giat demi memenuhi kebutuhan hidup keluarganya.

Ketiga subjek mendapatkan dukungan dari keluarganya dengan bekerja sebagai PNS ini. Dukungan dari istri dinyatakan dalam bentuk tidak adanya keluhan yang berkaitan dengan pekerjaan subjek. Namun, pada subjek #1 dan subjek #2 ada keluhan dari anak-anaknya atas kesibukan subjek yang berlebihan sehingga waktu yang diluangkan untuk keluarga dirasakan kurang. Subjek berusaha untuk memberi pengertian dan meluangkan waktunya untuk anak sehingga anak menjadi lebih senang. Keluhan anak bukan berarti subjek tidak didukung oleh anak-anaknya tetapi merupakan pengingat bahwa subjek juga

bagian keluarga sehingga harus menyeimbangkan perannya di pekerjaan dan keluarga.

Beberapa faktor di atas terkait dengan penyesuaian kerja, yang oleh Dawis & Loofquist (Coopeer & Robertson, 2001, h. 286) diartikan sebagai terciptanya hubungan harmonis atau kesesuaian antara individu dengan lingkungannya. Terciptanya hubungan ini bisa dilakukan dengan dua cara, yaitu: kemampuan, pengetahuan, ketrampilan, dan kepribadian individu harus sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan organisasi dan yang kedua lingkungan kerja harus bisa memuaskan kebutuhan pekerjaanya. Penyesuaian kerja ini dilakukan oleh ketiga subjek, terutama terkait dengan faktor kondisi lingkungan kerja. ketiga subjek pun rata-rata dapat menciptakan kesesuaian seperti yang diharapkan oleh subjek sendiri maupun kantor tempat mereka bekerja. Kendala yang terjadi selama bekerja tidak terlalu menghalangi penyesuaian kerja subjek, baik saat awal bekerja maupun setelah menjalani pekerjaannya.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi orang Koja menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah adanya kebutuhan pengabdian diri dan kebutuhan rasa aman dalam bekerja. Motivasi menjadi PNS ini secara langsung dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: kecenderungan tipe kepribadian sosial dan adanya dukungan sosial pada pengambilan keputusan menjadi PNS. Motivasi subjek menjadi PNS secara tidak langsung juga dipengaruhi oleh: pengasuhan orangtua yang otoriter dalam hal agama, ada tidaknya sosialisasi nilai wirausaha, ada tidaknya bakat dan minat

berwirausaha, dan juga kebebasan yang diberikan dalam memilih pendidikan dan pekerjaan dari orangtua.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, juga didapatkan hasil tambahan mengenai motivasi bekerja setelah menjadi PNS. Motivasi bekerja setelah menjadi PNS dipengaruhi oleh: fasilitas pemenuhan kebutuhan pertumbuhan karir, tanggung jawab akan pekerjaan, fasilitas pemenuhan kebutuhan akan pendapatan, kondisi lingkungan kerja, beban kerja, dan adanya dukungan keluarga. Faktor tersebut bisa digunakan dalam melihat arti atau makna status PNS bagi orang Koja.

B. Saran

1. Bagi subjek penelitian

- a. Subjek diharapkan mampu menyeimbangkan urusan pekerjaan dengan urusan keluarga sehingga ada waktu lebih yang bisa digunakan bersama keluarga. Hal ini juga bisa digunakan sebagai salah satu cara untuk mengurangi keluhan yang muncul karena terlalu sibuknya subjek dengan pekerjaannya.
- b. Subjek dapat memanfaatkan fasilitas yang ada di kantor untuk mengurangi kejenuhan dalam bekerja karena beban kerja yang cenderung ringan. Pada subjek dengan beban kerja yang berlebihan bisa meluangkan sedikit waktunya untuk beristirahat sehingga masalah tidak terus membebani dan menjadi lebih segar saat kembali bekerja.

2. Bagi keluarga dan rekan kerja subjek

- a. Memberikan dukungan dan masukan kepada subjek saat subjek mengalami kejenuhan atau konflik dalam bekerja sehingga subjek tidak terlalu merasa tertekan.
- b. Bagi keluarga diharapkan untuk tidak menuntut terlalu banyak dari pekerjaan subjek sebagai PNS. Keluarga diharapkan dapat menjadi tempat bagi subjek untuk melupakan masalah kantor sejenak dan menikmati kesenangan yang dirasakan saat berkumpul dengan keluarga.
- c. Rekan kerja diharapkan tidak membedakan subjek karena latar belakangnya yang berbeda. Rekan kerja dan subjek harus bekerja sama untuk menciptakan suasana yang menyenangkan di kantor sehingga tidak banyak menemui kesulitan dalam pelaksanaan kerja sehari-hari.

3. Bagi komunitas Koja

- a. Jika merasa kurang memiliki kemampuan dalam bidang wirausaha, bisa mencari alternatif pekerjaan lain dan salah satunya adalah dengan menjadi PNS. Dengan demikian, komunitas Koja diharapkan dapat memperluas lingkup pergaulan dan jenis pekerjaan.

4. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Diharapkan dapat mengembangkan metode yang telah digunakan. Peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan observasi mendalam dan mewawancarai kerabat atau pihak yang memang mengetahui perkembangan subjek sejak kecil.
- b. Diharapkan dapat meneliti tercapai atau tidaknya kepuasan kerja subjek

dengan status PNS yang dimilikinya dimana dalam penelitian ini tidak diteliti lebih lanjut.

- c. Mencari sumber atau teori lain yang berkaitan dengan komunitas Koja sehingga informasi yang didapatkan pun akan bertambah luas.
- d. Berusaha mencari fenomena lain yang terjadi dalam komunitas Koja yang bisa dikaji dengan menggunakan ilmu-ilmu psikologi karena banyak hal yang bisa diteliti dari kelompok ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, A. 1999. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Anderson, J. R.. 2000. *Learning and Memory: An Integrated Approach, 2nd Edition*. New York: John Wiley & Sons Inc..
- Anonim. 2000. *Himpunan Peraturan Kepegawaian Tahun 1999 (Januari 1999 – Desember 1999)*. Jakarta: CV. Eko Jaya.
- (Harian Kompas). (Maret, 2006). Kampung Arab yang Tak Lagi Jadi Kampungnya Orang Arab. Diakses dari:
- (Wikipedia Indonesia). (Januari, 2007). Pegawai Negeri: Pegawai Negeri di Indonesia. Diakses dari: http://id.wikipedia.org/wiki/Pegawai_negeri
- (Wikipedia Indonesia). (Januari, 2007). Suku India-Indonesia: Warisan India di Indonesia. Diakses dari: http://id.wikipedia.org/wiki/Suku_India-Indonesia
- Anoraga, P. 1998. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Anoraga, P. dan Sutantoko, D.. 2002. *Koperasi, Kewirausahaan, dan Usaha*

- Kecil*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- As'ad, M.. 2003. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri Edisi Keempat*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Berry, J. W., Poortinga, Y. H., Segall, M. H., Dase, P. R.. 1999. *Psikologi Lintas Budaya: Riset dan Aplikasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Brouwer, M. A. W.. 1984. *Psikologi Fenomenologis*. Jakarta: PT Gramedia.
- Coopeer, C.L. dan Robertson, I.T.. 2001. *Well-Being in Organizations*. New York: John Wiley & Sons, Ltd.
- Dagun, S. M. 1990. *Filsafat Eksistensialisme*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dayakisni, T. dan Yuniardi, S.. 2004. *Psikologi Lintas Budaya*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Desangkuni, C. (Januari, 2007). Berani Jadi PNS????? Diakses dari: <http://catuy.blogspot.com/2006/01/berani-jadi-pns.html>
- Djarmika, S. dan Marsono. 1995. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Djambatan.
- Halim, D. 2005. *Psikologi Arsitektur: Pengantar Kepada Kajian Lintas Disiplin*. Jakarta: PT Grasindo.
- Handoko, M.. 2002. *Motivasi: Daya Penggerak Tingkah laku*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Hasan, F.. 2000. *Berkenalan dengan Eksistensialisme*. Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya.
- Irwanto, Elia, H., Hadisoepadma, A., Priyani, MJ. R., Wismanto, Y. B., dan Fernandes, C.. 1997. *Psikologi Umum*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Koentjaraningrat. 1990. *Pengantar Ilmu Antropologi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Longenecker, J. G., Moore, C. W., Petty, J. W. 2001. *Kewirausahaan: Manajemen Usaha Kecil*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Moleong, L. J.. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, D.. 1999. *Semarang Sepanjang Jalan Kenangan*. Semarang: Dewan

Kesenian Jawa Tengah.

- Petri, H. L.. 1985. *Motivation: Theory and Research*. Belmont: Wadsworth Publishing Company.
- Poerwandari, K.. 2001. *Penelitian Kualitatif untuk Penelitian Perilaku Manusia*. Jakarta: Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3) Universitas Indonesia.
- Robbins, S. P.. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. New Jersey: Prentice Hall Inc..
- Santrock, J. W.. 2001. *Life-Span Development: Perkembangan Masa Hidup, Edisi 5, Jilid II*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Schultz, D. & Schultz, S. E.. 2002. *Psychology and Work Today*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Shahab, A. (Maret, 2006). Masjid Peranakan Arab dan India. Diakses dari: http://www.republika.co.id/koran_detail.asp?id=93258&kat_id=84&kat_id1=&kat_id2
- Siagian, S. dan Asfahani. 1996. *Kewirausahaan Indonesia dengan Semangat 17-8-45*. Jakarta: PT Kluang Klede Persada.
- Smet, B.. 1994. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT Grasindo.
- Syah, M. 2003. *Psikologi Belajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tamin, M. F. (Januari, 2007). Pelopor Netralitas Politik PNS. Diakses dari: www.tokohindonesia.com/ensiklopedi/f/feisal-tamin/index.shtml
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. 1995. *Kamus Besar Bahasa Indonesia: Edisi Kedua*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Toomala, A.. 1996. How Culture Transform Mind: A Process of Internalization *Journal of Culture & Psychology Vol.2, 3*, 285 – 302.
- Wahono, R. S. (Januari, 2007). PNS Tidak Cocok Untuk..... Diakses dari: <http://romisatriawahono.net/2006/06/28/pns-tidak-cocok-untuk>
- Walgito, B.. 2002. *Psikologi Sosial (Suatu Pengantar) Edisi Revisi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Yusuf, S. LN.. 2004. *Psikologi Perkembangan Anak & Remaja*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

LAMPIRAN A

PEDOMAN WAWANCARA DAN JADWAL PENELITIAN

1. Pedoman wawancara

a. Identitas subjek:

- i. Nama
- ii. Tempat/tanggal lahir
- iii. Alamat rumah
- iv. Status pernikahan
- v. Jumlah anak
- vi. Jenis pekerjaan
- vii. Tempat/alamat kantor
- viii. Pangkat/golongan
- ix. NIP
- x. Riwayat pendidikan

b. Persepsi subjek tentang orang Koja:

- i. Hal yang menonjol/ciri khas dari orang Koja.

- ii. Perasaan subjek menjadi bagian dari komunitas orang Koja di Semarang.
- iii. Pengetahuan subjek akan sejarah/asal usul orang Koja.
- iv. Kultur yang melekat dengan orang Koja
- v. Perbedaan orang Arab dan Koja.
- vi. Perasaan subjek jika dikatakan sebagai orang Arab atau orang “Indo”.

c. Latar belakang keluarga subjek:

- i. Pola asuh orangtua dan contoh penerapannya dalam kehidupan sehari-hari.
- ii. Sikap dan kepribadian orangtua.
- iii. Pekerjaan orangtua.
- iv. Pandangan subjek mengenai sosok orangtua (ayah atau ibu) yang berwirausaha/berdagang.
- v. Penerapan nilai-nilai wirausaha sejak dini.
- vi. Pengaturan pendidikan untuk subjek dan saudara-saudara kandungannya.
- vii. Ada tidaknya kebebasan berpendapat dalam keluarga.
- viii. Nilai-nilai utama yang ditanamkan orangtua subjek.

d. Pengambilan keputusan untuk bekerja

- i. Arti pekerjaan untuk subjek
- ii. Pertimbangan subjek dalam memilih sebuah pekerjaan.
- iii. Pernah tidaknya subjek wirausaha.
- iv. Sejarah dan perjalanan karir kewirausahaan subjek.
- v. Cita-cita subjek mengenai jenis pekerjaan yang diinginkan.
- vi. Potensi yang dimiliki subjek dan hubungannya dengan jenis pekerjaan.
- vii. Keuntungan menjadi wirausaha menurut subjek.

e. Pengambilan keputusan subjek dalam menjadi PNS:

- i. Sejarah ketertarikan subjek dengan pekerjaan sebagai PNS.
- ii. Pihak yang berpengaruh dalam pengambilan keputusan subjek menjadi PNS.
- iii. Pencarian informasi mengenai PNS.
- iv. Persepsi awal subjek mengenai pekerjaan sebagai PNS.

- v. Motivasi/alasan yang mendorong subjek memutuskan menjadi PNS.
- vi. Pendapat subjek secara umum tentang sedikitnya orang Koja yang menjadi PNS.
- vii. Pendapat subjek mengenai pekerjaan selain PNS, yaitu wirausaha dan pekerja swasta.
- viii. Pengetahuan subjek mengenai hak-hak yang akan didapatkan ketika menjadi PNS.
- ix. Arti pekerjaan sebagai PNS (pekerjaan utama atau hanya sampingan)

f. Perkembangan karir subjek dan peran keluarga:

- i. Ada tidaknya dukungan dari keluarga subjek mengenai keputusan untuk menjadi PNS.
- ii. Perkembangan karir subjek sampai saat ini.
- iii. Pencapaian puncak karir.
- iv. Ada tidaknya kebutuhan untuk mengembangkan karir.
- v. Perasaan subjek setelah menjalani pekerjaan sebagai PNS.
- vi. Kegiatan yang akan dipilih subjek setelah pensiun.
- vii. Keinginan subjek untuk berwirausaha setelah pensiun.

2. Jadwal Penelitian

Jenis Kegiatan	Subjek #1	Subjek #2	Subjek #3
a. Wawancara 1	Senin 19 Maret 2007	Jumat 18 Mei 2007	Sabtu 26 Mei 2007
Tempat	Rumah ibu sub- jek	Rumah subjek	Rumah subjek
b. Wawancara 2	Rabu 23 Mei 2007	Jumat 1 Juni 2007	Sabtu 2 Juni 2007
Tempat	Rumah ibu sub- jek	Rumah subjek	Rumah subjek
c. Wawancara 3	Senin 28 Mei 2007	-	-
Tempat	Rumah ibu Hf	-	-
d. Observasi	22 Mei 2007	1 Juni 2007	1 Juni 2007
Tempat	Rumah subjek	Rumah salah satu tetangga subjek	Rumah salah satu saudara subjek

Jenis Kegiatan	Nara- sumber	Triangulan Subjek #1	Triangulan Subjek #2	Triangulan Subjek #3
-----------------------	-------------------------	---------------------------------	---------------------------------	---------------------------------

a. Wawancara 1	Jumat 13-10- 2006	Jumat 17-08-2007	Selasa 21-08-2007	Kamis 23-08-2007
Tempat	Rumah Ibu Hf	Rumah subjek #1	Rumah subjek #2	Rumah subjek #3
b. Wawancara 2	Jumat 24-03-2007	-	-	-
Tempat	Rumah Bapak F	-	-	-

LAMPIRAN B

WAWANCARA DAN HORISONALISASI

1. Subjek #1 (Dr. Ir. Abdullah, M.S.)

a. Transkrip wawancara dengan subjek

Wawancara 1

Tanggal Wawancara : 19 Maret 2007

Waktu Wawancara : Pukul 19.45 – 20.30 WIB

Tempat Wawancara : Rumah ibu subjek di Jl. M.T. Haryono Kampung
Wotprau No. 67 Semarang

- P : “Menurut Om, hal yang menonjol atau ciri khas dari orang Koja itu apa?”
- S : “Ciri khasnya orang Koja, itu adalah, e... **budayanya adalah budaya** untuk **bisnis**. Untuk bisnis. Jadi memang **jarang yang mau menjadi pegawai**. Terutama karena **bebas**. (berhenti untuk memikirkan jawaban) Memang **dididik oleh nenek moyang** kita, yaitu orang Gujarat itu adalah pedagang, berasal dari daerah India. **Mewariskan** kepada anak cucunya supaya bisa **menjadi pedagang**.”
- P : “Kalau secara fisik cirinya apa, Om?”
- S : “Ciri secara fisik, karena keturunan India ya, orangnya banyak yang

hitam-hitam, hidungnya mancung, (berhenti sejenak untuk berpikir) tidak begitu tinggi.”

- P : “Kalau membedakan dengan orang Arab?”
- S : “Kalau orang Arab biasanya dari namanya, hampir mirip. Secara fisik susah, kecuali kalau ada asimilasi. Misalnya antara orang dengan keturunan Belanda, atau keturunan Jepang, keturunan Jawa, itu baru bisa dibedakan. Yang sulit itu...sulitnya itu membedakan Arab, India, dan Koja.”
- P : “Apakah India dan Koja itu berbeda? Lalu apa bedanya, Om?”
- S : “Ya sama sebenarnya. Cuma yang dinamakan India itu sebenarnya yang agamanya Hindu. Kalau Gujaratnya itu Islam. Jadi, Gujarat itu India yang agamanya Islam. Namanya bisa dilihat, dari..kalau membedakan itu bisa dari namanya. Kalau Arab itu ada nama marganya. Kalau India itu jelas beda namanya karena bukan dari muslim. Jadi, bisa dilihat dari namanya.”
- P : “Bagaimana perasaan Om menjadi bagian dari komunitas orang Koja?”
- S : “Ya karena, karena kulturenya itu sudah tidak terlalu, kalau bahasa Jawanya itu *neko-neko*, ya perasaan saya sangat senang. Karena warga Koja itu lingkupnya itu adalah seperti kalau di Semarang itu dekat dengan komunitas Tionghoa (subjek mengatakan dengan pelan). Jadi, komunitas Tionghoa ini sangat berpengaruh di Semarang. Termasuk bahasanya juga agak terpengaruh dengan bahasa itu, bahasa Cina. Jadi, kulturenya sangat mudah, tidak banyak acara ritual-ritual seperti orang Jawa (subjek mengatakan dengan pelan).”
- P : “Lalu bagaimana perasaan Om, kalau bertemu dengan orang Arab?”
- S : “Kalau bertemu orang Arab ya karena mirip-mirip, jadi orang Arabnya juga terus e...jadi agak mendekati, atau terus merasa satu marga. Ya biasanya merasa ada temannya kalau berjumpa dengan Arab atau India.”
- P : “Om lebih suka disebut sebagai orang Koja atau orang Semarang?”
- S : “Ya kalau lebih senang *tetep* disebut orang Semarang. Tapi, daripada disebut orang Arab ya lebih baik disebut orang Koja saja.”
- P : “Sekarang kita ke latar belakang keluarga. Cara pengasuhan dari ayah dan ibu seperti apa?”
- S : “Ya, kalau pola asuhnya ayah ibu...karena ayah dan ibu sama-sama keturunan orang Koja, tapi ayah masih ada keturunan dari Jepang. Jadi, karena kulturenya sudah lahir di kultur komunitas Koja, jadi kita bisa menyesuaikan dengan pola asuhnya.”
- P : “Begini, Om. Maksudnya bagaimana pola asuhnya dari orangtuanya, cara orangtuanya mendidik itu seperti apa?”
- S : “Jadi karena **lingkup komunitas Koja** itu **berdasarkan Islam** dan karena

Islamnya juga **sangat kuat, ketat**, sehingga dalam **segi agama memang ketat, tidak permisif**. Agamanya sangat ketat karena dipengaruhi oleh ajaran Islam yang tidak dicampuri dengan budaya-budaya Jawa, termasuk ritual-ritual yang berbau kepercayaan-kepercayaan yang erat kaitannya dengan animisme.”

- P : “Lalu contohnya pengasuhan yang ketat itu yang seperti apa?”
- S : “**Contoh ketat** itu termasuk **bangun subuh**. Pada saat **habis subuh itu tidak boleh tidur**. Kemudian **kalau menerima tamu perempuan** itu selalu **diawasi**. Terus **kalau pergi sekolah** itu **tidak boleh berjalan dengan lawan jenisnya**. Itu termasuk salah satu bentuk keketatan orangtua. Khususnya ya dari segi agamanya.”
- P : “Kalau selain dari sisi agama bagaimana?”
- S : “Kalau **segi lain tidak begitu ketat**. Karena **dulu kulturenya kalau pas masih kecil** untuk permainan ya, kalau **bermain** itu **dilepas, tidak pernah diatur**. Yang **diatur** itu pada **saat sholat**, pada saat **beribadah**. Yang lainnya, untuk **pendidikan** pun hampir sama, **dilepas, bebas**. Mau **belajar atau tidak, terserah**, bebas. Karena tingkat pendidikan orangtua dulu adalah SD itu banyak, terus yang lainnya tidak ada yang sekolah. Jadi, lebih banyak dilepas.”
- P : “Bagaimana dengan kepribadian orangtua Om?”
- S : “Ya, kepribadian **orangtua** itu **karena dididik secara Islam**, dididik oleh orang tua-tua, orangtua yang dasarnya adalah agama, jadi akhirnya **sangat menekankan kejujuran** terutama. Jadi, juga karena putranya rata-rata tujuh sampai sepuluh, **dididik untuk mandiri, kuat, dan mampu menyelesaikan masalah rumah tangga secara sendiri**, dengan kondisi ekonomi yang pada saat itu adalah kurang baik.”
- P : “Lalu keketatan pengasuhan itu diberlakukan sampai kapan Om?”
- S : “Pada saat umur-umur sekitar **SD sampai SMP** itu ketat, **tegas**, sangat tegas. **Setelah SMP** itu agak, karena **sudah dewasa**, sudah cukup matang, **ketegasan itu berkurang**. Artinya **dialihkan** kepada **pendekatan yang lebih baik**. Jadi setelah SMP.”
- P : “Jadi, untuk pendidikan SMA dan seterusnya itu bagaimana?”
- S : “Bebas. Jadi karena dulu SMA pun belum ada. SMA itu mulai tahun 1975-1974. tapi, sudah agak bebas menyesuaikan dengan keadaan, kondisi zamannya.”
- P : “Pandangan Om mengenai orangtua yang berwirausaha itu seperti apa?”
- S : “Jadi **orangtua** yang **berdagang** itu **sangat baik** sekali, karena itu **mendidik, memberikan contoh untuk berwirausaha, mandiri**. Jadi tidak hanya nantinya untuk bekerja, karena **dalam komunitas Koja itu mula-mula kan dari pedagang** dan itu **dianjurkan oleh Islam** sehingga

anak cucunya itu dianjurkan orang Koja untuk berdagang. Karena dengan **berdagang itu penghasilannya jadi lebih baik**, lebih **bisa** untuk **mengatasi kehidupan**. Khususnya dengan komunitas ya, keluarga yang besar. Keluarga besar.”

- P : “Sekarang mengenai PNS, Om. Om mengatakan bahwa orang Koja itu lebih disarankan untuk berwirausaha. Terus bagaimana dengan pandangan umum orang-orang Koja dulu mengenai PNS. Contohnya, seperti orang Jawa itu kalau PNS dianggap sebagai *prestise*. Bagaimana dengan orang Koja sendiri?”
- S : “Orang Koja, **karena perkembangan zaman**, karena **kesulitan ekonomi dalam perdagangan**, dan **melihat** bahwa **potensi** untuk **menjadi pegawai negeri** itu **lebih menguntungkan** karena khususnya **untuk masa depannya**, **mendapatkan pensiun**. Karena itupun akhirnya **banyak yang bergeser** ke situ, akhir-akhir tahun 1980, dan itu karena perkembangan ekonomi yang semakin sulit sehingga beralih jadi pegawai, khususnya pegawai negeri.”
- P : “Kemudian mengenai pandangan orangtuanya dulu mengenai PNS itu bagaimana?”
- S : “Ya karena, **orangtua melihat mestinya bakat** dari **anak-anaknya**. Mungkin **ada anaknya** karena yang **sudah sejak kecil dibina untuk menjadi pedagang** karena **kurang berhasil**, mungkin orangtua **mengizinkan beralih** ke bidang usaha yang lain, misalnya **pegawai negeri**. Jadi itu perkembangan yang ada.”
- P : “Apakah dulu pernah berpikir untuk berwirausaha?”
- S : “**Dulu pernah berwirausaha**, pada tahun 70-an. **Jualacamata**. Karena **tidak berhasil** (subjek memberi penekanan) sehingga **akhirnya memutuskan untuk melanjutkan ke perguruan tinggi**. Artinya mungkin **dunia perdagangan itu kurang sesuai**. Walaupun nantinya, dalam perkembangannya, berdagang, **perdagangan itu pernah dilakukan bersama istri tahun 1993**, dengan membuka usaha toko elektronik dan **hasilnya** juga cukup lumayan, bahkan **melebihi hasil dari jadi pegawai negeri sipil**.”
- P : “Apakah masih berlanjut sampai sekarang?”
- S : “Ini sekarang ini karena **waktunya** untuk **menjadi pegawai negeri** khususnya dosen, **tidak mencukupi** untuk mengurus dagangan sehingga **dialihkan untuk lebih efisiensi** dari **waktu** dengan jalan menyewakan tempat-tempat, toko yang untuk *jualan*. Karena berkaitan dengan lesunya pasar.”
- P : “Bagaimana perasaan Om sendiri setelah ada kegagalan dalam usahaacamata dulu?”
- S : “Jualacamata dulu, **tidak takut** ya. Kemudian **jualan** itu karena

memang **sudah dibekali oleh orangtua** sehingga jiwa dagang, khususnya dukungan dari istri, **saya tidak akan takut selamanya untuk berdagang**. Karena memang **berdagang ini membuka wawasan**, kemudian kita lebih **mandiri**, dan **hasilnya** pun kalau kita berhasil itu **melebihi** dari **pegawai negeri**.”

P : “Mulai tertarik untuk jadi pegawai negeri itu kapan?”

S : “Jadi, sebenarnya **mulai tertarik jadi pegawai negeri** itu, ya karena **dalam berusaha tidak menemukan hasil yang memuaskan**, kemudian juga didasari dengan e...ada berapa saudara, jadi **ada beberapa saudara yang menjadi pegawai negeri**, sekaligus untuk **mengabdikan dirinya kepada negara**. Karena **ilmu yang didapatkan pada masa kuliah itu masih kurang** sehingga **perlu untuk belajar lebih lanjut** dan **kesempatan itu diperoleh kalau kita jadi pegawai negeri**.”

P : “Lalu motivasinya jadi pegawai negeri apa, Om?”

S : “Satu untuk **mengabdikan diri kepada negeri**, Negara. Yang kedua untuk **mengembangkan ilmu**, karena **sewaktu kuliah masih banyak hal ilmu yang kurang**, dan itu bisa dilakukan apabila kita menjadi pegawai negeri dan artinya **fasilitasnya lebih mudah daripada kita masuk di lembaga yang lain**, khususnya adalah **Departemen Pendidikan**.”

P : “Apakah Om sudah memikirkan menjadi dosen sejak awal?”

S : “Ya, pada **saat masih mahasiswa** itu sudah **tertarik untuk menjadi guru** sehingga **sebelum lulus** itu sudah **diangkat menjadi asisten di Undip** pada tahun 1980. Ini memang **motivasi panggilan jiwa walaupun gajinya sedikit**, karena **ada rasa pengabdian**. Dan perlu diketahui bahwa jadi **pegawai negeri** pada **saat itu tidak menguntungkan dari segi materi** sehingga **untuk mencari dosen**, pegawai negeri pada saat itu **susah**, karena yang ditawarkan **di industri itu lebih menarik daripada pegawai negeri**. Jadi, ini merupakan **panggilan jiwa** untuk menjadi **pendidik** sekaligus menjadi **pegawai negeri**.”

P : “Sebenarnya mengajar sendiri itu sukanya sejak kapan?”

S : “Sebenarnya **mengajar itu suka** itu, **sejak di e...SMA** itu sudah ya, jadi suka **memberikan bimbingan pada teman-teman sekelasnya**, sejak di SMA. Kemudian, di mahasiswa karena juga **ikut aktif di himpunan mahasiswa** sekaligus juga memberikan ya, **mengajar kepada teman-teman yang membutuhkan**.”

P : “Kemudian, arti menjadi dosen untuk Om itu apa?”

S : “Ya karena, **kalau kita tidak menjadi dosen**, **pengalaman waktu di pabrik**, di industri, pada saat kerja lapangan selama dua bulan, itu **ada kejenuhan dari para sarjana teknik kimia**, karena **yang dihadapi hanya praktis-praktis yang kaitannya pengembangan itu agak susah**. Jadi seperti robot, hanya menjalankan alat dan sebagainya. Ya itu

aktualisasinya jadi kurang, untuk menjadi dosen itu lebih, karena ada pergantian-pergantian yang dihadapi. Jadi, itu merupakan aktualisasi diri. Sehingga tidak ada kebosanan dan ilmunya sangat cepat untuk bertambahnya.”

- P : “Lalu bagaimana dengan kepuasan setelah Om menjadi dosen?”
- S : “Ya karena **lebih puas**, pernah **di pabrik** karena **ada kejenuhan** waktu kerja praktek sehingga **menjadi dosen ada kepuasan tersendiri**.”
- P : “Kemudian mengenai bakat atau potensi, menurut Om lebih ke arah mana?”
- S : “Kalau saya **lebih banyak** bakat atau **talenta** itu ke **mengajar** ya, karena **mempunyai sifat** yang **tidak tegonan, tidak tegelan**. Kalau tidak *tegelan* itu **berarti** ya **motivasinya lebih banyak** untuk **mengabdikan**. Kalau **wirausaha** atau pedagang itu **harus punya jiwa yang bathi** itu ya.”
- P : “Lalu bagaimana dengan pertimbangan seperti gaji ketika Om memutuskan menjadi PNS?”
- S : “**Gaji dulu belum dipikirkan** ya. Tapi **saya sudah tahu** karena **sebelum masuk jadi dosen** kan **ada wawancara** dengan e...pimpinan fakultas **bahwa** untuk menjadi **dosen** itu **gajinya kecil**. Itu jadi ada wawancara dulu. Tapi **kembali lagi** ya, itu **untuk pengabdian**. Tapi, ya **sekarang Alhamdulillah lumayan gajinya**.”
- P : “Bisa diceritakan sejarah pendidikan, Om?”
- S : “Pendidikan pertama dari TK, TK Bustanul Athfal di Wotprau. Kemudian masuk SD tahun 1963, SD Ma’had Islam, kemudian lulus tahun 1968. Tahun 1969 masuk di SMP Badan Wakaf, lulus tahun 1971. Tahun 1972 masuk di SMA Badan Wakaf dan pernah menjadi wakil ketua OSIS dan setiap tahun jadi ketua kelas, jadi aktif di organisasi. Lulus tahun 1974, mendaftarkan hanya di Undip saja. Diterima tahun 1975, kemudian lulus tahun 1982 S1 Teknik Kimia Undip. Kemudian tahun 1985 belajar S2 di UGM, lulus tahun 1989. Kemudian tahun 1992 menjadi Sekretaris Jurusan Teknik Kimia Undip sampai tahun 1996. Kemudian akhir tahun 1996 belajar ke Malaysia mengambil S3, lulus tahun 2003. setelah kembali dari Malaysia tahun 2004 menjadi Ketua Jurusan Teknik Kimia Undip. Sampai sekarang.”
- P : “Kalau cita-cita Om sendiri apa sewaktu kecil?”
- S : “*Waduh* lupa kalau waktu kecil, belum ada ya. Tapi **waktu SMA ingin menjadi dokter** sebenarnya, itu **sudah kelihatan** ya.”
- P : “Lalu diteruskan mendaftar?”
- S : “Ya **diteruskan daftar**, tapi **tidak diterima**. Jadi **pernah mencoba** untuk **tes** pada saat itu, tapi **tidak diterima**. Tapi, bukan berarti teknik kimia itu...**teknik kimia** itu juga cita-cita, tapi **cita-cita kedua**. Jadi, cita-cita itu

munculnya baru pas SMA. Kalau SD, SMP belum *mikir* kesana, yang dipikirkan cuma main.”

P : “Perasaan Om sendiri bagaimana ketika waktu itu belum diterima di kedokteran?”

S : “Saya **tidak menyesal** ya, karena memang **itu adalah pilihan.**”

P : “Kemudian Om pernah mencoba lagi mendaftar di kedokteran?”

S : “Ya, **mau nyoba** karena sudah senang di **teknik kimia**, jadi **tidak mencoba lagi.**”

P : “Pihak yang paling berpengaruh dalam memutuskan untuk menjadi PNS?”

S : “Sebenarnya **individu sendiri** ya. Karena pada **saat itu** kan **belum menikah**, kemudian **bapak sudah meninggal**, dan **ibu** itu perannya juga **terserah pada anak**. Jadi **individu** untuk **menentukan sendiri**. Mungkin **kalau masih ada ayah** ya ada pihak yang, ayah itu **yang memberikan saran**. Tapi, karena ayahnya sudah tidak ada, jadi ya sendiri, dan saya belum kawin.”

P : “Bagaimana dengan saudara-saudara yang lain, Om?”

S : “**Saudara-saudara tidak ada tentangan** ya. Kalau saudara **terserah** mau jadi **pegawai negeri** atau mau jadi **pedagang** itu **diserahkan ke individunya masing-masing**. Jadi tidak ada tentangan.”

P : “Darimana Om mengetahui bahwa didukung oleh saudara?”

S : “Kalau mendukung ya saya kira **keluarga saya mendukung sekali**. Tapi, **tidak mendukungnya** itu secara....secara e...**dinyatakan**. Tapi ya mendukungnya itu tidak pernah bicara, **tidak pernah melarang** ya, melarang jangan menjadi pegawai negeri. Tapi, secara diam **itu buat saya sudah merupakan dukungan.**”

P : “Bagaimana pandangan Om mengenai pekerjaan sebagai pedagang dan pekerjaan lain sebagai PNS atau swasta?”

S : “Jadi ini **suatu keuntungan**, kalau **sebelum jadi PNS itu pedagang** itu ada keuntungannya. Karena apa? Karena **sudah disiplin pada saat pedagang** itu. Kalau berdagang itu kan **dari pagi sampai sore**, kemudian **malam juga masih ada hal yang diselesaikan** sehingga pada **saat menjadi pegawai negeri** itu, **kedisiplinan** itu **mendukung** sekali dan dapat **memberikan arahan kepada teman-temannya** itu bahwa dengan **berdagang** itu **menyebabkan kita disiplin**, kemudian **mandiri**, kemudian selalu **mengadakan perubahan**, nasib khususnya. Walaupun begitu, sebagai pegawai negeri juga berdagang pun juga bisa. Tapi harus dibedakan atau **harus dibagi waktunya** agar **sebagai abdi Negara** itu **bisa melaksanakan dengan baik**, sesuai dengan **ketentuan pegawai negeri.**”

- P : “Kalau swasta sendiri bagaimana? Apakah Om pernah tertarik bekerja swasta?”
- S : “**Swasta** kebetulan **tidak tertarik** ya. Karena **sudah** merasa **senang** dengan **lingkungannya** kemudian juga karena **senang dengan ilmu**. Jadi, sudah tidak tertarik, artinya untuk **bekerja** di **swasta** sudah **tidak tertarik** lagi.”
- P : “Apakah Om pernah memikirkan pertimbangan mengenai tipe pekerjaan ketika memilih untuk jadi PNS?”
- S : “Ya. Jadi **sebelum** e...**menjadi PNS** karena **ada saudara** yang menjadi **PNS**, jadi dari situ kita **mendapatkan gambaran sebagai pegawai negeri**. Kemudian **sebelum masuk** diberi **pengertian, konsekuensinya** pada **saat** kita **mengajar menjadi pegawai negeri**. Tapi kembali lagi ya karena ada **panggilan** untuk **mengabdikan** kepada **Negara**, jadi **tetap** untuk **milih** menjadi **PNS**.”
- P : “Untuk kesempatan naik pangkat pernah dipikirkan atau tidak waktu dulu Om?”
- S : “**Dulu** itu **tidak terpikir** untuk **naik pangkat** atau tidak. Jadi, kalau dulu **yang penting** itu bisa **belajar lebih lanjut**, belum terpikir untuk naik pangkat atau tidak. Karena **menurut cerita dari teman-teman** khusus untuk **dosen itu kepangkatan itu tidak berarti**, artinya dengan struktur kepangkatan itu di **dalam sistem tenaga pengajar** atau dosen itu **hanya bergilir** saja, memutar. **Suatu saat** jadi **pimpinan** suatu saat jadi **anak buah**. Tidak seperti departemen lain.”
- P : “Lalu bagaimana untuk kenaikan golongan Om?”
- S : “Dan **ini sebenarnya terpikir**, terpikir **setelah menjabat sebagai pimpinan jurusan** betapa **pentingnya pangkat untuk mengembangkan institusi**. Jadi, termasuk misalnya **akreditasi**. Apakah baik atau baik sekali itu **tergantung pangkat atau golongan dari dosennya**. Jadi baru terpikir setelah menjadi pimpinan di jurusan karena berkaitan dengan **evaluasi dari perguruan tinggi**.”
- P : “Bagaimana waktu dulu pertama kali memilih jadi PNS?”
- S : “**Tidak terpikir untuk pangkat dan sebagainya**. Jadi baru **terpikir setelah tahu** kalau **pangkat** itu sangat **penting** khususnya **untuk status** dari **perguruan tinggi** itu.”
- P : “Bagaimana dengan kemapanan pekerjaan PNS sendiri Om?”
- S : “Jadi, kalau menjadi dosen itu ya, karena **sudah diniati dari pertama** untuk **pengabdian**, kemudian untuk menjadi pegawai negeri itu **tidak bisa mencari uang sebanyak-banyaknya**. Jadi **tidak mungkin kaya menjadi pegawai negeri**. Berarti, harus ada **usaha-usaha untuk meningkatkan income di luar dari PNS**. Jadi, insya Allah dari penghasilannya itu sudah mapan.”

- P : “Mengenai kemapanan pekerjaan seperti tidak akan di-PHK itu sempat dipikirkan oleh Om tidak?”
- S : “Di-PHK. Ini karena **pegawai negeri sipil** itu memang **tidak ada istilah PHK, kecuali** kalau **pegawai swasta**. Termasuk **dulu motivasi, ada sedikit** bahwa kalau **menjadi pegawai negeri** itu satu **dapat pensiun** kemudian **tidak mungkin di-PHK**. Karena untuk **PNS walaupun tidak ada pekerjaan itu bisa ditempatkan dimanapun**. Jadi **salah satu motivasi** itu, tapi **kecil** ya, itu adalah tadi kalau **pensiun** dan kemudian **tidak mungkin di-PHK**. Ya ini memang **semua pegawai yang ditakutkan** itu tadi sebenarnya, ya, satu adalah **PHK**, yang kedua itu tadi **tidak ada jaminan masa tuanya**. Jadi kalau pegawai negeri dulu memang jaminan itu ada, jadi ketertarikannya itu walaupun sedikit itu ada. **Ada plus minusnya. Minusnya gajinya kecil, plusnya** itu tadi ada **pensiun** kemudian mungkin untuk **PHK itu tidak ada.**”
- P : “Apakah Om mendapatkan informasi tentang PNS juga dari teman-temannya?”
- S : “*Ndak*. **Jadi PNS itu kan informasinya ya dari keluarga. Dari kakak yang** sudah menjadi **PNS** tahun 1979. Itu informasi keluarga. Itu pertama kali. Kemudian **setelah hampir lulus, ditawari**, apakah **mau jadi dosen, dari teman-teman khususnya yang dosen**. Kalau **teman-teman dulu tidak ada yang tertarik jadi dosen**, jadi pegawai negeri karena **gajinya kecil** sedangkan **tawaran di luar itu sangat menjanjikan.**”
- P : “Kesempatannya besar Om?”
- S : “Dulu besar sekali karena belum wisuda itu sudah bisa bekerja. Satu bulan bisa pindah pekerjaan karena banyak pekerjaan. Kalau sekarang susah. Kalau sekarang justru yang jadi dosen banyak, karena pendapatannya sudah meningkat di luar itu gajinya sangat minim. Jadi standarnya kalau dulu lulusan S1 ya, dibandingkan dengan bekerja di luar itu bisa sepuluh kalinya. Sekarang justru lebih besar yang menjadi PNS atau dosen daripada di luar. Menyebabkan banyak lulusannya sekarang tertarik untuk menjadi PNS ya motivasinya pertama gaji, yang kedua PNS itu masih bisa *disambi*, yang ketiga kalau jadi dosen lebih longgar lagi.”
- P : “Bagaimana rencana Om setelah pensiun?”
- S : “Jadi **sekarang pun sudah**, karena **kita dididik** dulu adalah ya **untuk berwirausaha sekaligus itu ajaran Islam, itu Nabi itu menganjurkan untuk berdagang** ya. Dengan dorongan itulah nanti **berusaha untuk berdagang** lagi, apalagi disuruh sama istri. Jadi **tetep berdagang** itu adalah **hasil tambahan** sebagai hasil tambahan **untuk memenuhi kebutuhan kehidupan**. Kalau **pensiun tidak takut, sudah ada yang memikirkan.**”
- P : “Apakah Om merasa puas dengan pencapaiannya sampai saat ini?”

- S : "Alhamdulillah **sangat puas sekali** ya, karena tadi **bisa mencukupi dari pendapatan**, kemudian **menambah keterangan** dan yang ketiga adalah tadi untuk **selalu bisa menambah ilmu**. Untuk mendapatkan kursus-kursus, jadi **kesempatan untuk memperoleh ilmu itu masih luas**."
- P : "Kalau begitu itu dulu Om. Terima kasih banyak ya Om."
- S : "Ya sama-sama."

Wawancara 2

Tanggal Wawancara : 23 Mei 2007

Waktu Wawancara : Pukul 05.15 – 06.00 WIB

Tempat Wawancara : Rumah ibu subjek di Kampung Wotprau No. 67
Semarang

- P : "Yang pertama tentang ini Om, Om tahu asal usul orang Koja *nggak?* Secara umum."
- S : "Secara umum ya, orang Koja menurut...ya...dari orang-orang tua dulu, orang Koja itu berasal dari India yang datang ke Indonesia untuk menyebarkan agama Islam dengan cara berdagang. Sehingga apa, pada saat ini, orang-orang Koja hampir rata semua adalah berdagang dan agamanya Islam."
- P : "Terus mengenai ini, orangtua kan wirausaha dulu, apakah pendidikan untuk berwirausaha?"
- S : "Sejak kecil karena, ya ini **kultur**, kultur kalau **orangtua** itu **berwirausaha**, **putra-putranya sejak dini** sudah, ya **dididik atau dibiasakan untuk berwirausaha**, untuk **membantu orangtuanya**. Jadi karena itu, nantinya **setelah orangtua sudah tidak mampu lagi** untuk berjualan atau berwirausaha bisa **digantikan oleh salah satu anaknya** yang **meneruskan usahanya**."
- P : "Itu *diajarinya* seperti apa Om?"
- S : "Sejak SD sudah mulai **diajak** ke toko, **ke pasar** untuk **membantu** ya, dan pada **saat itu libur sekolah**."
- P : "Membantunya itu bagaimana Om?"
- S : "**Membantu berdagang** pasti ada, karena **selama berjualan** ya, untuk **anak-anaknya itu disuruh pada saat hari libur** saja."
- P : "Apakah diajarkan ke semua anak-anaknya Om?"

- S : **"Tidak semua karena orangtua sudah tahu bahwa mana yang berbakat atau berminat untuk berwirausaha."**
- P : "Kalau Om sendiri *diajari* atau tidak?"
- S : "Ya sejak kecil, **sejak SD setiap hari libur diajak untuk membantu ayah dalam berbisnis** ya, kemudian **dilanjutkan sampai SMP dan SMA.**"
- P : "Waktu itu Om pernah mengatakan bahwa kurang berhasil wirausaha. Bisa diceritakan sejarahnya tidak berhasil itu seperti apa?"
- S : "Ya. Jadi pada **saat SMA e....saya** berusaha itu **berjualan kacangata**. Oleh karena itu ada sebabnya, **karena menggantikan kakak buka usaha** yang sama ya, sehingga ya **paling tidak ada sedikit ya keterpaksaan** untuk melaksanakan atau menggantikan bisnis dari kakaknya. Nah, **sebabnya gagal karena tidak fokus, karena sekolah disambi untuk bisnis**. Dan **kegagalan itu disebabkan karena juga minat untuk bisnis** itu jadi **berkurang karena ingin ya menyelesaikan studinya** seperti kakak-kakaknya yang lain."
- P : "Kemudian, terlepas dari PNS itu, arti pekerjaan buat Om itu apa?"
- S : "Jadi e....**pekerjaan** dalam hal ini adalah pekerjaan yang, pasti pekerjaan **yang menghasilkan uang untuk** nantinya dalam **menopang kehidupan** dalam e...**menuju kesejahteraan dari manusia dan keluarga.**"
- P : "Selain itu ada lagi nggak Om?"
- S : "Jadi yang dinamakan **pekerjaan** selain **untuk ya menopang** nantinya **kesejahteraan keluarga, juga** pekerjaan ini **merupakan ya...hobi**, ya juga nantinya bisa e....mengatasi kalau e...waktu yang di, yang ada itu menjadi tidak ada manfaatnya atau **waktu yang luang** itu prinsipnya **harus diisi untuk kegiatan-kegiatan yang menghasilkan tidak hanya uang**, tapi **juga** merupakan pekerjaan **yang bisa mendapatkan manfaat bagi saya dan masyarakat umumnya. Untuk ibadah juga.**"
- P : "Kaitannya dengan pertimbangan memilih pekerjaan waktu dulu itu apa Om?"
- S : "Jadi untuk memilih pekerjaan dalam rangka mungkin di sini kaitannya menjadi PNS itu juga **didasari dengan melihat kesuksesan dari saudara-saudaranya**, kemudian juga **melihat sesuai dengan kemampuan dan kondisi pada saat itu.**"
- P : "Kondisi yang seperti apa Om?"
- S : "Kondisi pada saat itu memang **untuk menjadi PNS** itu menjadi e...lebih mudah, **lebih mudah** sekaligus **masa depan** dan fasilitas yang khususnya untuk menjadi dosen itu, **lebih mudah** mendapatkan fasilitas dalam **melanjutkan studi lanjut** untuk **memperoleh pendidikan yang lebih tinggi.**"

- P : "Waktu mendaftar menjadi PNS itu apakah Om sudah mengetahui fasilitas-fasilitas yang akan diterima?"
- S : "Pada **saat mendaftarkan**, itu **belum tahu semua**. Belum tahu semua **pangkat, golongan** dalam. Kalau **pensiun sudah** karena pensiun itu **diketahui karena ada saudara yang menjadi pegawai negeri sipil** dan mendengarkan atau ya membaca surat kabar dan sebagainya. Itu informasi untuk menjadi pegawai negeri sipil."
- P : "Itu mencari informasinya darimana Om?"
- S : "Jadi informasinya selain dari cerita-cerita dari saudara-saudara, juga informasi dari e...surat kabar. Terutama adalah surat kabar."
- P : "Buat Om, PNS ini dijadikan pekerjaan utama atau pekerjaan sampingan?"
- S : "Jadi PNS itu karena **sudah diniati dari awal**, ya....**sebagai abdi negara** ya itu adalah **utama**, karena saya itu **terikat dengan sumpah** sebagai **pegawai negeri adalah abdi masyarakat**. Jadi dengan adanya, karena sumpah itu ya mestinya sebagai **PNS itu adalah utama**."
- P : "Om pernah mengatakan bahwa kalau jadi dosen itu banyak waktu luangnya itu maksudnya seperti apa?"
- S : "Ya. Kalau **menjadi dosen** itu **banyak waktu luangnya karena**, tugas dosen itu mengajar, utamanya. Karena **mengajar itu satu minggu hanya satu kali atau dua kali** sehingga banyak waktu luang. Waktu luang ini untuk **digunakan dalam pengembangan diri meningkatkan kemampuan** dan sebagainya termasuk **mencari tambahan rezeki**."
- P : "Tambahan rezekinya itu darimana misalnya?"
- S : "**Tambahan rezeki** itu bisa **lewat** tadi, yaitu **mengajar di universitas** lbain, kemudian bisa membantu **menjadi konsultan**, atau juga bisa **mengembangkan kewirausahaan**, yaitu dengan **berjualan bersama keluarga** sehingga **menambah penghasilan**."
- P : "Kalau setelah jadi dosen sendiri, apakah kenyataannya banyak waktu luangnya juga?"
- S : "Setelah jadi dosen itu waktu luang itu **tergantung. Sejak menjadi pejabat** itu, atau pernah menjadi sekretaris jurusan atau ketua jurusan **ternyata waktunya** itu sudah **tidak cukup** untuk **bekerja di lain tempat** karena **pekerjaan administratif** itu **sangat banyak** sehingga **menyita waktu** dan ternyata juga **tidak ada waktu luang** karena **untuk mengelola** khususnya di **perguruan tinggi** itu harus **diperlukan waktu** yang **cukup**, sesuai dengan **tujuan yaitu mengabdikan kepada negara**."
- P : "Apakah Om pernah merasa jenuh dengan kesibukan selama ini, apalagi sekarang kan jadi pejabat?"
- S : "Kalau **kesibukan** itu selain menjabat, itu **ada kejenuhan. Kaitannya dengan banyaknya tugas administratif dan mahasiswa**. Mahasiswa

yang **bimbingan** atau **minta tanda tangan** atau apa. Tapi **kejenuhan itu bisa diatasi karena adanya**, ya kegiatan-kegiatan lain, seperti adanya seminar-seminar di dalam negeri, di luar negeri, atau **kursus** satu bulan, sehingga dapat mengatasi kejenuhan yang dialami dan Alhamdulillah bisa diatasi kejenuhan itu dengan melaksanakan kegiatan seminar kemudian kursus-kursus baik di dalam negeri atau di luar negeri.”

- P : ”Apakah Om sudah merasa mencapai puncak karir?”
- S : ”Jadi **kalau sekarang** ini ya masih **belum**. **Karena** karir-karir ini belum, ya **belum dilampaui**, masih...yang pertama **umur masih 52**, kemudian **kans untuk meraih karir di atasnya itu masih memungkinkan** sehingga belum.”
- P : ”Kira-kira yang masih ingin dicapai itu apa Om?”
- S : ”**Sekarang kan untuk mencapai** yaitu menjadi e...struktural, **pejabat struktural yang lebih**, seperti ketua jurusan, **insya Allah bisa ditingkatkan karirnya dalam rangka pengabdian**nya kepada pekerjaannya yaitu dengan **meningkat** menjadi **di atas ketua jurusan**.”
- P : ”Kalau dari segi ilmu, apakah Om masih akan terus mencari?”
- S : ”**Dari segi ilmu masih terus ingin mencari** karena **menjadi staf pengajar itu harus selalu mengembangkan dirinya** dalam rangka untuk **meningkatkan anak didik** atau mahasiswanya sehingga **mereka tidak tertinggal jauh dengan universitas lain** baik di dalam negeri atau di luar negeri. Jadi kegiatan seminar, penelitian, kursus-kursus itu selalu diperlukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan berkaitan dengan nantinya bidang kemahasiswaan itu akan dapat optimal dilaksanakan, sehingga dapat bersaing dengan lulusan lain, baik dari universitas dalam negeri maupun luar negeri.”
- P : ”Ini kan Om sudah jadi doktor, apakah ada keinginan untuk jadi profesor?”
- S : ”**Insya Allah itu ada kepinginan**. **Karena itu merupakan cita-cita semua pimpinan di jurusan**. Karena untuk **menjadi guru besar** itu walaupun **susah, diharuskan untuk mencapai gelar tertinggi** sebagai guru, yaitu **guru besar**.”
- P : ”Dengan menjadi PNS ini menurut Om kesempatan mengembangkan karirnya bagaimana?”
- S : ”Untuk mengembangkan karir untuk PNS itu, saya kira cukup **luas dan bebas**, karena tadi, kita **selain mengembangkan ilmunya, juga bisa mengembangkan diri** baik di **dalam maupun di luar jenjang karirnya**.”
- P : ”Untuk lingkungan kerja dari Om sendiri seperti apa Om?”
- S : ”Jadi **lingkungan kerja sebagai dosen** itu sangat **kondusif** ya, karena dari

teman-teman sekerja itu ya, bisa saling memahami untuk bekerja sama dan mempunyai visi misi yang sama, yaitu menjadikan pekerjaan itu adalah kesenangan, jadi pekerjaan itu merupakan, di kantor merupakan rumah kedua dari kita semua.”

P : ”Om kan menjadi pimpinan, bagaimana mengatasinya kalau ada masalah dari bawahan?”

S : ”Jadi menjadi pimpinan karena kepemimpinan dalam dosen itu seorang pimpinan itu harus ya tahu betul tentang karakter daripada anak buahnya, dan sistem kepemimpinan di dosen itu sistem bergilir, jadi suatu saat menjadi kepala, mungkin berapa saat lagi akan menjadi anak buah. Jadi, saya harus bisa memahami karakter-karakter dari anak buah saya, teman-teman saya yang nantinya ke depannya itu mereka bisa menjadi pimpinan saya, sehingga dengan cara persuasif, kemudian tidak arogan ya, bisa membangkitkan semangat mereka untuk bekerja dengan baik.”

P : ”Caranya itu bagaimana?”

S : ”Caranya itu dengan pendekatan-pendekatan, sering mengadakan diskusi, pertemuan ya, bagaimana kita bersama-sama bisa menjalani tugas sebagai dosen atau sebagai pimpinan itu dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan sebaik-baiknya tanpa ada gejolak-gejolak yang sangat besar.”

P : ”Tanggapan dari karyawannya sendiri bagaimana Om?”

S : ”Dari bawahan tanggapan itu sangat positif, sangat baik, karena kita juga mengadakan pertemuan-pertemuan untuk tadi karyawan-karyawan, untuk kaitannya dalam pelaksanaan tugas-tugas sehari-hari, apakah ada kendala apakah ada yang mau disampaikan untuk memperbaiki tugas sehari-hari. Jadi pertemuan itu diadakan rutin, setiap ada permasalahan sedikit, harus bisa diselesaikan dan yang penting keluhan atau kesejahteraan bisa diberikan kepada para karyawan.”

P : ”Tingkat keseringan munculnya masalah itu sendiri bagaimana?”

S : ”Kalau masalah itu hampir tidak ada. Karena dalam memimpin dalam jurusan itu sudah ada wakil, wakil dari karyawan, baik administrasi maupun laboratorium di sana diadakan paguyuban. Jadi nanti kalau ada suatu permasalahan, pihak dari ketua paguyuban itu langsung menemui saya kemudian kami berkoordinasi dengan staf-staf yang lain untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi sehingga masalah itu cepat selesai dan tidak menjadikan kendala untuk misalnya tugas sehari-hari.”

P : ”Apakah Om merasa nyaman dengan lingkungan kerja saat ini?”

S : ”Ya Alhamdulillah merasa nyaman karena tidak banyak jadi semacam gejolak atau protes-protes dari para karyawannya. Karena setiap ada

permasalahan itu langsung bisa diselesaikan.”

- P : ”Bagaimana dengan teman dosen yang lain apakah juga ada masalah?”
- S : ”Kalau **dengan teman-teman dosen** yang lain itu ya kalau **masalah** itu **pasti ada** ya. Tapi permasalahan itu karena **kita melakukan pendekatan** dengan mereka-mereka itu, kita **menjelaskan apa adanya**, kemudian **mereka juga mau menerima.**”
- P : ”Dan itu bisa diselesaikan Om?”
- S : ”Alhamdulillah mereka bisa menerima, selama kita masih **memberikan penjelasan serta transparansi** dan **mereka pun juga mau menerima.**”
- P : ”Untuk keluarga. Apakah istri pernah meminta Om untuk berwirausaha?”
- S : ”Istri pernah, pernah berwirausaha pada tahun ’93, kemudian tahun ’96 karena merasa capek, kemudian tidak melaksanakan wirausaha tersebut dan ingin di rumah untuk melakukan tugas-tugas ibu rumah tangga.”
- P : ”Apakah istri pernah menyampaikan keluhannya dengan Om bekerja sebagai dosen atau PNS?”
- S : ”Ya **kalau istri bisa memahami**, karena memang **tugas dosen** sebagai **pegawai negeri adalah abdi masyarakat**. Tapi **untuk anak ya mungkin karena kalau tidak atau sering pergi keluar kota, kalau anak pasti ada sedikit ya keluhan mengapa harus sering pergi.**
- P : ”Itu kira-kira kenapa Om?”
- S : ”Ya **karena mungkin anak tidak ada temannya, anaknya hanya satu, tidak ada teman yang diajak bicara hanya ibunya saja**, mungkin **ada kejenuhan sehingga kalau sering keluar kota ya itu akan ada semacam komplain kok sering pergi.**”
- P : ”Kalau dari istri ada Om?”
- S : ”Kalau **dari istri tidak ada karena sudah memahami tugas-tugas pegawai negeri** dan itu pun sebenarnya **secara umum masih wajar**. Artinya **tidak setiap minggu** itu ada kesibukan sehingga **sampai malam hari**. Hari-hari tertentu saja, **insidentil**, kalau **ada masalah-masalah yang memang harus diselesaikan pada hari itu** sehingga harus **bekerja di luar rumah, di kantor.**”
- P : ”Kalau misalnya ada urusan keluarga dan urusan kantor yang bersamaan, mana yang akan lebih didahulukan?”
- S : ”**Bersamaan ya berarti karena tadi, kita sudah berniat untuk menjadi abdi negara ya urusan kantor atau negara itu yang diperlukan kecuali kalau ada urusan rumah tangga yang tidak bisa terselesaikan kalau tidak dengan saya.**”
- P : ”Itu pernah ada masalah seperti itu Om?”

- S : "Jadi kalau masalah, **kalau misalnya sakit, anak sakit** kemudian **saya minta izin** karena **masalah keluarga ada kaitannya dengan sakit**, memang **harus segera diatasi** maka **bukan berarti kita meninggalkan, mementingkan keluarga dibanding negara**, tapi itu **merupakan bagian untuk perhatian keluarga tanpa untuk merugikan pihak lain** artinya **bisa diwakilkan oleh teman-teman lain** yang menggantikan tugas-tugas yang akan dilaksanakan.
- P : "Kalau kegiatan kemasyarakatan sendiri apakah Om juga pernah mengikuti?"
- S : "**Pernah jadi ketua RT**, kemudian dalam pendidikan menjadi **pengurus yayasan pendidikan**, kemudian **kepanitiaan-kepanitiaan** yang berkaitan dengan **pembangunan di kampung** itu sering dijadikan pengurus."
- P : "Ada bentrok-bentrok dengan urusan kantor tidak Om dengan ikut kegiatan kemasyarakatan?"
- S : "Ya **karena dibatasi semua**. Jadi **yang penting adalah kegiatan** yang kaitannya untuk **proses belajar mengajar** jadi kegiatan orang lain di luar kampus, di kampung. Pada **saatnya tugas harus dilaksanakan ya kegiatan kampung itu nanti nomer dua**."
- P : "Harapan untuk anak Om sendiri dari jenis pekerjaan? Inginnya anak jadi wirausaha, PNS, atau pekerjaan lain?"
- S : "Jadi untuk **harapan kepada anak sendiri mestinya menjadi wirausaha** itu **lebih diharapkan** dan itu **nanti tergantung dari anak sendiri**. Dari **pihak ayah mestinya menyerahkan semua kepada anaknya**, tapi **berwirausaha** itu hal yang sangat **penting**, ya untuk **lebih bebas** kemudian juga untuk **mendapatkan rezeki** itu akan **lebih banyak** bisa dilakukan melalui berwirausaha."
- P : "Kalau dari anak sendiri apakah Om pernah mengajarkan?"
- S : "Ya **kalau anak** menurut pengamatan saya itu **tidak begitu tertarik dengan wirausaha**, menurut pengamatan. Sehingga **pada saat seperti yang dilakukan oleh ayah saya akan saya lakukan pada anak saya ternyata anak saya tidak begitu berminat**, sehingga saat ini kelihatannya **untuk berwirausaha itu belum begitu tampak**. Ya ke depannya mungkin jadi menjadi lain. **Kalau suatu saat harus berwirausaha ya saya kira mungkin bisa dilakukan**."
- P : "Apakah Om pernah membicarakan tentang harapan ini ke putri Om?"
- S : "**Sebenarnya pernah, keinginan untuk pertama kali adalah bisa berwirausaha**, tapi **karena keminatan itu cukup**, dan **belum, belum begitu menonjol** dan tidak kuat ya **paling tidak nanti setelah lulus** menjadi e...**kalau pegawai ya pegawai yang baik untuk umum dan masyarakat**."

- P : "Tanggapan dari putrinya sendiri bagaimana?"
- S : "Ya kalau putri saya itu, kalau saya lihat karena **yang bersangkutan senangnya di program studi keperawatan**. Ini menandakan bahwa **fungsi dari perawat itu adalah pengabdian**. Jadi kelihatannya anak saya itu **suka pada suatu pekerjaan yang banyak mengabdikan kepada masyarakat untuk membantu sesama**."
- P : "Pernah menyarankan untuk menjadi PNS Om?"
- S : "Sampai saat ini tidak pernah menyarankan. Ya itu diserahkan kepada beliaunya."
- P : "Dari Om sendiri mengapa kurang menyarankan jadi PNS?"
- S : "Jadi begini, karena.....**yang pertama yaitu kami ingin mengembangkan wirausaha**, berwirausaha. Karena **satu-satunya anak diharapkan bisa melaksanakan kegiatannya untuk mencari rezeki** dalam rangka mencari kehidupan itu **lebih saya sarankan untuk menjadi wirausahawan**. Itu karena tadi sebagai **wirausahawan banyak hal yang bisa dilakukan**, yaitu yang pertama **bisa menciptakan tenaga kerja**, **banyak membantu orang lain**, yang kedua **hasilnya pun akan lebih banyak apabila menjadi seorang pegawai**."
- P : "Kalau menurut Om apakah menjadi pegawai negeri adalah pekerjaan yang menjanjikan?"
- S : "Jadi kalau menjadi pegawai negeri itu sudah *diniati* sejak awal, jadi abdi negara, berarti tidak bisa memperoleh uang yang banyak. Jadi karena sudah ada minat sebagai abdi negara, tidak bisa diharapkan untuk menjadi orang kaya, dalam menjadi pegawai negeri. Itu sudah diniati sejak awal.
- P : "Dulu kira-kira kalau tidak jadi PNS, Om akan bekerja apa?"
- S : "Iya ini **dulu e...saya berkeinginan**, yang pertama **ingin menjadi dosen**, karena dosen itu yang pertama itu **ilmunya itu bisa berkembang**. Kemudian yang kedua, selain ilmu yang berkembang, **banyak waktu-waktu luang itu yang bisa digunakan untuk misalnya melakukan pengabdian masyarakat dan sebagainya**."
- P : "Misalnya tidak menjadi PNS, apakah Om mau menjadi dosen swasta?"
- S : "Jadi **dosen swasta pun tidak apa-apa**. Itu sudah merupakan **panggilan**."
- P : "Status PNS sendiri itu sebenarnya penting untuk Om tidak?"
- S : "Kalau **PNS itu sebenarnya bagi saya tidak begitu penting** karena keinginan untuk **menjadi guru itu merupakan panggilan jiwa**, dimanapun bekerja, itu akan **sangat menyenangkan dalam melaksanakan tugas-tugas sehari-hari**."
- P : "Itu dulu saja Om. Terima kasih banyak."

S : "Ya sama-sama. Kalau masih ada yang kurang ya wawancara lagi tidak apa-apa."

Wawancara 3

Tanggal Wawancara : 28 Mei 2007

Waktu Wawancara : Pukul 13.30 – 14.00 WIB

Tempat Wawancara : Rumah pewawancara di Jl. Kukilo Mukti Raya No. 140
Semarang

P : "Pertama mengenai kegiatan sehari-hari Om, kalau pas hari kerja dan hari libur biasanya itu apa saja?"

S : "Kalau hari kerja karena sebagai pejabat, pimpinan jurusan Teknik Kimia, dari pagi sampai jam 5 sore kegiatannya administrasi melayani kemahasiswaan, kemudian juga melayani kaitannya dengan fakultas. Itu setiap harinya. Kemudian di hari lain, hari Sabtu atau Minggu, setiap hari Sabtu kadang-kadang ada kegiatan yang berkaitan dengan kemahasiswaan, yaitu ada acara seperti ada kuliah tamu, kemudian ada acara kegiatan mahasiswa yang bisa dilaksanakan pada hari ya kalau tidak hari Sabtu ya Minggu. Kemudian hari Minggu biasanya kegiatannya selain ada kegiatan kemahasiswaan, juga ada kegiatan arisan-arisan haji atau undangan-undangan lain."

P : "Itu ada jam kerja pastinya Om?"

S : "Yang jelas kerja pasti setiap hari jam 7 sampai dengan jam 4 itu peraturan pegawai negeri. Jadi jam 7 sampai jam 4."

P : "Pelaksanaannya sendiri bagaimana Om?"

S : "Pelaksanaan sendiri jam 8 sampai jam setengah 4. Itu semua pegawai administrasi, termasuk dosen diberi kelonggaran untuk masuk jam 8 sampai setengah 4. Khusus yang kuliah dimulai setengah 8."

P : "Frekuensi Om untuk lembur di kantor bagaimana?"

S : "**Lembur itu kadang-kadang aja kalau membuat suatu proposal proyek yang memang harus diselesaikan tepat waktu dan tidak bisa diselesaikan pada hari kerja, diselesaikan pada hari Sabtu dan Minggu, kadang-kadang menginap di kantor.**"

P : "Apakah sampai mengganggu kegiatan keluarga?"

- S : "Wah itu kan **insidentil** ya, jadi **tidak mengganggu** karena **satu bulan sekali pun kadang-kadang tidak ada kegiatan yang lembur.**"
- P : "Apakah pekerjaan kantor juga dibawa ke rumah?"
- S : "Pekerjaan kantor **kadang-kadang dibawa ke rumah** khususnya adalah **untuk mengoreksi ujian** kalau **lainnya dapat diselesaikan di kantor.**"
- P : "Kalau skripsi?"
- S : "**Skripsi kadang-kadang. Bimbingan di rumah menerima kalau pada hari-hari** yang biasanya **diadakan konsultasi** karena satu hal **tidak bisa**, ya terpaksa harus di rumah."
- P : "Tentang kedisiplinan kerja PNS sendiri menurut Om bagaimana?"
- S : "Kedisiplinan khususnya dosen, dosen ya, jadi dengan dari jam 8 sampai setengah 4 itu tergantung dari individu para dosen. Banyak dosen yang selain kuliah juga ada kegiatan penelitian, pengabdian masyarakat biasanya mereka lebih rajin karena semua pekerjaan itu dilakukan di kantor. Bagi dosen-dosen yang kesibukannya kurang, hanya mengajar biasanya mereka datang disesuaikan dengan jam dia mengajar."
- P : "Kalau untuk Om sendiri bagaimana ketika harus masuk jam 7 dan pulang jam sekian?"
- S : "Ya itu **konsekuensi** dari **pegawai negeri**. Ya **sebenarnya kalau pegawai negeri itu betul-betul masuk jam 7 sampai jam 4**, sebenarnya **semua kegiatan itu akan berjalan dengan lancar dan tertib**. Nah permasalahannya **kalau mereka masuknya di luar jam itu** berarti **ada kegiatan yang tidak bisa diselesaikan di kantor**, terpaksa harus **diselesaikan di rumah** termasuk bimbingan-bimbingan tugas akhir. Itu kaitannya mereka tidak hadir pada jam yang sudah ditentukan oleh peraturan pemerintah."
- P : "Itu dari waktu sebelum mendaftar apakah Om sudah tahu?"
- S : "Sudah. Jadi **PNS itu sudah jelas** ya, peraturannya **jam kerjanya** adalah per minggu adalah **empat puluh jam**. Jadi kalau lima hari kerja itu mestinya setiap hari delapan jam, kalau enam hari kerja ya pulang jam 2. Dulu memang Sabtu masuk pulang jam 2. Jadi otomatis empat puluh jam per minggu, itu bisa dibagi dalam lima hari jadi setiap harinya lima jam, eh delapan jam. Kalau masuk jam 7, misalnya kalau delapan jam adalah jam 3, istirahatnya satu jam."
- P : "Bagaimana dengan penyesuaian awal saat menjadi dosen?"
- S : "Ya karena pada **saat menjadi dosen**, itu karena **teman-teman itu yang satu angkatan itu banyak** sehingga e...**dapat menyesuaikan diri** karena **hubungan antara yang senior dengan yang junior** ini sangat **baik** dengan **menjalin kerja sama** serta **setiap hari ada komunikasi**, sering **diajak bicara** sehingga **lebih cepat menyesuaikan diri dan menjadi**

happy.”

- P : ”Setelah mendaftar PNS apakah Om langsung mengajar?”
- S : ”Ya. Setelah jadi PNS langsung mengajar karena dosennya masih sedikit, karena dosennya masih sedikit sehingga dosen-dosen baru itu diberi jatah untuk mengajar minimal satu mata kuliah karena kekurangan dosen.”
- P : ”Latihan mengajarnya darimana Om?”
- S : ”E...sebenarnya **sebelum jadi dosen itu sudah pernah mengajar di SMU**. Jadi kemudian **sering juga ikut di organisasi**, termasuk organisasi Rohis kalau sekarang **sering memberikan ceramah atau mengajar di sekolah SMU.**”
- P : ”Itu saat kuliah?”
- S : ”Ya saat kuliah. Jadi **saat kuliah sudah aktif di selain di kemahasiswaan**. Kemudian **juga pernah mengajar di SMU.**”
- P : ”Kalau Om lebih suka mengajar di SMU atau di perguruan tinggi?”
- S : ”Jadi **karena mengajar itu di SMU** itu harus paling tidak **lebih teratur**, kemudian juga **materinya sudah terstruktur**, kalau di **perguruan tinggi** itu setiap semester itu **ada perkembangan**, jadi **ada tambahan-tambahan kuliah berkaitan dengan perkembangan zaman**. Kalau di SMU kan sudah paten itu, jadi kuliah sudah ada bukunya, kita **sudah tidak bisa menambah-nambah**, tapi kalau **perguruan tinggi** kita bisa **terserah**, terserah, **apa yang mau diberikan**, nanti **contoh-contohnya** itu **lebih riil**, karena yang diajarkan di perguruan tinggi adalah **realita dari kehidupan**, kalau di SMU itu **kan ilmu dasar**, jadi aplikasinya belum sehingga **di perguruan tinggi itu lebih menarik** sekaligus untuk mengajar menerangkan kepada mahasiswa itu lebih mudah karena berkaitan dengan aplikasi.”
- P : ”Dulu pernah terpikir untuk mendaftar PNS jadi guru SMA Om?”
- S : ”Oh tidak. **Tidak pernah**. Karena memang **sebelum lulus itu sudah punya cita-cita untuk menjadi dosen.**”
- P : ”Om pernah mendaftar kedokteran. Itu karena apa?”
- S : ”Ya pilihan, karena **dulu memang memilih**, program studi atau fakultasnya adalah **kedokteran dan teknik kimia**. Pilihan utamanya adalah fakultas kedokteran. Tapi **karena pada saat tes itu tidak diterima** ya **pilihan kedua itu yang diteruskan**. Karena **dua-dua sebenarnya senang**, tapi **seandainya diterima di kedokteran ya tetap pilih kedokteran**. Walaupun begitu, pada **satu tahun setelah kuliah** toh sudah **bisa menyesuaikan diri dengan teknik kimia**, jadi **tidak ingin lagi untuk mendaftar.**”
- P : ”Apakah Om merasa memiliki kemampuan di bidang kedokteran pada saat

- itu?”
- S : ”Iya. Saya kira merasa mampu karena saya sangat senang sehingga saya sangat suka dengan pelajaran biologi pada saat itu. Jadi memang pilihan saya sejak SMA itu di kedokteran karena fakultas ini atau ilmu-ilmu kedokteran itu sangat riil, langsung berhubungan dengan masyarakat, kelihatan apa yang dikerjakan, sudah jelas apa yang dikuliah, pasti ada hubungan langsung dengan kemasyarakatan, menolong kemasyarakatan khususnya.”
- P : ”Harapan sebelum jadi PNS dan kenyataannya setelah menjadi PNS itu sesuai atau tidak Om?”
- S : ”Jadi e...kalau dulu ya sebelum jadi PNS ya, bayangannya itu sudah sesuai. PNS itu kan namanya pegawai negeri sipil, jadi yang mengabdikan pada negara, artinya ya realitanya memang tidak bisa menjadi kaya dari PNS. Realitanya juga sama bayangannya. Akhirnya juga tetap sama sesuai dengan apa yang dibayangkan sebelum jadi PNS. Lha sekarang ini memang ada sedikit perubahan yaitu dalam masalah di apa, kesejahteraan. Dan sedikit yang memang agak berubah.”
- P : ”Kemudian istri Om kan tidak bekerja, kemudian dengan gaji dari PNS saja tanpa sampingan itu menurut Om sudah mencukupi atau belum?”
- S : ”Kalau sebenarnya kalau dari PNS ya, pada saat masuk itu sangat minim. Artinya sebenarnya tidak cukup.”
- P : ”Itu sudah menikah Om?”
- S : ”Sudah menikah. Tidak cukup. Tapi dengan ada perubahan-perubahan sistem penggajian, dengan bergantinya pimpinan negara, sehingga untuk kesejahteraan makin lama makin meningkat kemudian ditambah dengan ada usaha dari universitas atau dari institusi untuk mencari uang lewat jalur-jalur yang legal sehingga itu menambah dari income dari dosen.”
- P : ”Waktu awal jadi dosen sendiri bagaimana dengan kepuasannya Om?”
- S : ”Waktu awal karena sudah diniati dari awal, ya puas. Karena sudah diniati sudah tahu kalau PNS itu tidak bisa mendapatkan uang yang banyak artinya tidak bisa menjadi kaya karena hasil dari PNS. Ya itu karena sudah diniati ya puas. Apalagi dengan adanya peningkatan kesejahteraan ini akan lebih puas lagi.”
- P : ”Kalau misalnya nanti sudah pensiun dan Om masih diminta untuk mengajar, Om sendiri bagaimana?”
- S : ”Masih bersedia karena ilmu itu kalau tidak diajarkan itu menjadi kita lupa atau dengan mengajar itu kita harus belajar, dengan belajar ini menghilangkan kelupaan atau istilahnya *pikun*. Jadi berusaha untuk kalau setelah pensiun harus mengajar lagi artinya harus belajar-belajar terus. Dan itu tradisi di institusi di Undip, khususnya di teknik kimia itu

setelah pensiun, para dosen semua diminta kalau mau.”

- P : ”Kalau mengajar tapi tanpa status PNS bagaimana Om?”
- S : ”**Masih mau** karena itu **berkaitan dengan ilmu**, merupakan **kepuasan**. Dengan **mengajar itu ilmunya bisa disampaikan kepada mahasiswa yang membutuhkan** kemudian sekaligus mengajar itu **menambah wawasan**, juga **kita harus belajar terus menerus** sehingga **ilmu kita dengan mengajar itu akan lebih bertambah.**”
- P : ”Kalau begitu, status pekerjaan sebagai PNS itu penting atau tidak untuk Om?”
- S : ”Sebenarnya, sebenarnya tidak begitu penting. Bisa *dibilang* penting bisa *dibilang* tidak. Tapi sebagai manusia, saya kira untuk bekerja itu tidak lepas dari masalah-masalah sosial. Karena mungkin tidak hanya, semua ya semua PNS saya kira juga mendambakan kehidupan hari tua itu lebih baik artinya ada setelah tidak bekerja itu ada semacam penghargaan di hari tua.”
- P : ”Itu pentingnya dimana Om?”
- S : ”Ya **status PNS itu sangat penting** karena tadi ya dari awal, PNS itu merupakan kalau boleh *dibilang* **adalah anak emas pemerintah**, jadi misalnya pada **saat mau sekolah** itu pun **fasilitas pertama diberikan untuk PNS**, untuk apapun itu adalah **PNS yang diberi kesempatan untuk lebih berkembang**. Jadi **kesempatan untuk berkembang itu banyak didukung oleh pemerintah khususnya bagi pegawai negeri sipil.**”
- P : ”Kalau tidak pentingnya?”
- S : ”Kalau tidak pentingnya, kalau kita sudah mapan itu jadi tidak penting artinya PNS itu jadi tidak penting kalau kita punya pekerjaan luar yang tadi lebih menjanjikan, jadi nanti sebenarnya berkaitan juga dengan masalah kesejahteraan. Jadi menjadi tidak penting kalau tadi usaha-usaha yang dilakukan itu tidak lewat jalur PNS.”
- P : ”Baik Om. Saya kira sudah semua saya tanyakan. Terima kasih banyak atas waktunya.”
- S : ”Ya, tidak apa-apa. Nanti kalau kurang bisa wawancara lagi *kok*.”

b. Horisonalisasi hasil wawancara dengan subjek

UCAPAN SUBJEK	CODING	MAKNA PSIKOLOGIS
[Ciri khas masyarakat Koja] budayanya adalah budaya bisnis....jarang yang mau jadi pegawai....terutama karena bebas....dididik oleh nenek moyang....pedagang....mewariskan...supaya...menjadi pedagang.	Orang Koja dididik untuk menjadi pedagang	Kebudayaan Koja
		Pewarisan kebudayaan ke generasi berikutnya
[Cara orangtua mengasuh subjek] lingkup komunitas Koja berdasarkan Islam...Islamnya sangat kuat, ketat, ...segi agama ketat, tidak permisif.	Penanaman nilai agama Islam yang ketat	Pengasuhan otoriter terutama agama
	Kebebasan di luar hal agama	Demokratis dalam hal pendidikan
(Pada kalimat lain) Contoh ketat termasuk bangun subuh....habis subuh tidak boleh tidur....menerima tamu perempuan ...diawasi....pergi sekolah tidak boleh berjalan...lawan jenisnya...		

(Pada kalimat lain) ...segi lain tidak ketat....masih kecil...bermain dilepas, tidak pernah diatur....yang diatur saat solat, saat beribadah....pendidikan...dilepas bebas...mau belajar atau tidak terserah, bebas...		
(Pada kalimat lain) [Kepribadian orangtua] ...dididik secara Islam...dasar-nya agama...menekankan keju- juran...		
(Pada kalimat lain) ...saat umur...SD sampai SMP itu tegas, sangat tegas....setelah SMP...sudah dewasa...cukup matang, ketegasan berkurang, dialihkan ke pendekatan yang lebih baik...		
[Kepribadian orangtua sub- jek] ...sangat menekankan kejujuranputranya rata-rata tujuh sam- pai sepuluh, dididik untuk man- diri, kuat, dan mampu menye- lesaikan masalah rumah tangga sendiri....	Penanaman nilai kejujuran, kemandi- rian	Sosialisasi dan inter- nalisasi sejak dini tentang kemandirian
[Persepsi terhadap orangtua yang berwirausaha] ...orangtua berdagang sangat baik, karena mendidik, membe- rikan contoh berwirausaha, mandiri...komunitas Koja mula-mula dari pedagang... dianjurkan oleh Islam...anak cu- cunya dianjurkan berdagang... penghasilannya lebih baik, lebih bias mengatasi kehidupan.	Kebanggaan akan orangtua yang berdagang	Persepsi positif akan pekerjaan orangtua
	Nilai positif berwira- usaha	Keuntungan/imbalan berwirausaha

	Pengajaran untuk berwirausaha	Sosialisasi dan internalisasi untuk berwirausaha sejak dini
[Pendidikan wirausaha sejak dini] Sejak kecil...kultur kalau orang tua berwirausaha...sejak dini dididik atau dibiasakan untuk berwirausaha...membantu orangtuanya....setelah orangtua tidak mampu lagi berjualan...digantikan salah satu anaknya yang meneruskan usahanya.	Pengajaran untuk berwirausaha	Sosialisasi dan internalisasi untuk berwirausaha sejak dini
	Tidak diajarkan wirausaha pada semua anak	Pengenalan bakat/potensi anak oleh orangtua
(Pada kalimat lain) sejak SD sudah mulai diajak ke took, ke pasar untuk membantu.		
(Pada kalimat lain) Membantu berdagang pasti ada ...disuruh saat hari libur saja.		
(Pada kalimat lain) ...orangtua sudah tahu bahwa mana yang berbakat atau mana yang berminat untuk berwirausaha.		
[Pandangan orang Koja tentang PNS] ...kesulitan ekonomi dalam perdagangan...melihat potensi menjadi pegawai negeri lebih menguntungkan...untuk masa depan, mendapatkan pensiun.... Banyak yang bergeser...beralih ...khususnya pegawai negeri.	Nilai positif PNS	Keuntungan menjadi PNS daripada wirausaha
[Pandangan orangtua subjek tentang PNS] ...orangtua melihat bakat anak	Pengajaran untuk berwirausaha	Sosialisasi dan internalisasi untuk berwirausaha sejak dini

...ada anak...sudah sejak kecil dibina menjadi pedagang...kurang berhasil...orangtua mengizinkan beralih...misalnya pegawai negeri.		
	Kebebasan memilih sesuai bakat dan minat	Orangtua demokratis dalam hal pekerjaan anak
[Pengalaman berwirausaha] Dulu pernah berwirausaha Jualacamatatidak berhasil...memutuskan ke perguruan tinggi....dunia perdagangan kurang sesuai....perdagangan pernah dilakukan bersama istri tahun 1993...membuka toko... hasilnya cukup lumayan... melebihi hasil pegawai negeri sipil.	Mencoba wirausaha	Adanya motivasi berwirausaha
	Ketidakberhasilan berdagang	Adanya eror dalam berdagang
	Kurang berbakat dagang	Bakat/potensi tidak pada wirausaha
	Nilai positif berwirausaha	Keuntungan/imbalance berwirausaha
	Ingin mencoba lagi berdagang	Proses belajar kembali (<i>trial</i>)
	Pengajaran untuk berwirausaha	Sosialisasi dan internalisasi untuk berwirausaha sejak dini
(Pada kalimat lain) Jualacamata dulu tidak takutjualan sudah dibekali orangtua, sehingga jiwa dagang...saya tidak akan takut selamanya untuk berdagang....berdagang membuka wawasan...lebih mandiri...hasilnya...melebihi pegawai negeri.		

	Keinginan untuk melanjutkan studi	Kebutuhan akan prestasi
(Pada kalimat lain) ...saat SMA...berusaha berjualanacamata...ada sebabnya...menggantikan kakak buka usaha yang sama...ada sedikit keterpaksaan melaksanakan....gagal karena tidak fokus...sekolah <i>disambi</i> untuk bisnis...juga minat bisnis berkurang...ingin menyelesaikan studi...		
[Arti pekerjaan bagi subjek] ...pekerjaan yang menghasilkan uang...menopang kehidupan...menuju kesejahteraan manusia dan keluarga.	Memenuhi kebutuhan hidup	Arti pekerjaan untuk pemenuhan kebutuhan hidup
	Pekerjaan sebagai hobi	Penyaluran kebutuhan aktualisasi
		Kebutuhan untuk bermanfaat bagi orang lain
(Pada kalimat lain) ...juga pekerjaan ini merupakan hobi...waktu luang itu prinsipnya harus diisi kegiatan yang tidak hanya menghasilkan uang ...pekerjaan yang mendapatkan manfaat bagi saya dan masyarakat umum. Untuk ibadah juga.		
	Ingin mengabdikan diri	Kebutuhan aktualisasi untuk pengabdian diri
		Kepatuhan akan janji PNS
	Senang mengajar	Kebutuhan aktualisasi

		si untuk mengajar
(Pada kalimat lain) [Arti pekerjaan PNS] ...PNS sudah <i>diniati</i> dari awal.. ...abdi negara...utama...terikat sumpah sebagai pegawai negeri ...abdi masyarakat...PNS itu utama.		
		<i>Need of power</i>
	Ingin belajar untuk mengembangkan ilmu	Kebutuhan akan pengetahuan dan pengembangan diri
		Keuntungan menjadi PNS
(Pada kalimat lain) ...PNS...sebenarnya tidak begitu penting...keinginan untuk menjadi guru merupakan panggilan jiwa...dimanapun bekerja...akan sangat menyenangkan		
(Pada kalimat lain) ...PNS merupakan...anak emas pemerintah...mau sekolah...fasilitas pertama diberikan untuk PNS...yang diberi kesempatan untuk berkembang...banyak didukung pemerintah...		
(Pada kalimat lain) [Mengajar tanpa status PNS] Masih mau karena itu berkaitan dengan ilmu...kepuasan...ilmunya bisa disampaikan kepada mahasiswa yang membutuhkan...menambah wawasan...belajar terus menerus...ilmu...akan lebih bertambah.		
[Ketertarikan menjadi pegawai negeri] ...karena dalam berusaha tidak menemukan hasil yang memuaskan...didasari...ada saudara menjadi pegawai negeri...untuk mengabdikan dirinya kepada negara....ilmu yang didapatkan pada masa kuliah masih kurang	Ketidakberhasilan berdagang	Adanya eror dalam berdagang

...perlu belajar lebih lanjut, kesempatan diperoleh kalau menjadi pegawai negeri.		
	Ingin mengabdikan diri	Kebutuhan aktualisasi untuk pengabdian diri
	Ingin belajar untuk mengembangkan ilmu	Kebutuhan akan pengetahuan dan pengembangan diri
	Melihat saudara yang menjadi PNS	Motivasi karena identifikasi
	Nilai positif PNS	Keuntungan menjadi PNS daripada wira-usaha
(Pada kalimat lain) [Motivasi menjadi pegawai negeri] ...mengabdikan diri kepada negeri....mengembangkan ilmu... fasilitasnya lebih mudah daripada masuk di lembaga lain...		
(Pada kalimat lain) ...menjadi PNS...lebih mudah mendapatkan fasilitas...menjalankan studi lanjut untuk memperoleh pendidikan yang lebih tinggi...		
(Pada kalimat lain) ...didasari melihat kesuksesan dari saudara...melihat kemampuan dan kondisi saat itu.		
[Ketertarikan menjadi dosen] ...saat mahasiswa sudah tertarik menjadi guru...sebelum lulus diangkat menjadi asisten dosen ...motivasi panggilan jiwa walaupun gajinya sedikit...rasa pengabdian....pegawai negeri saat itu tidak menguntungkan dari segi materi...untuk mencari dosen, pegawai negeri susah,	Pengalaman mengajar saat SMA dan mahasiswa	Adanya kebutuhan aktualisasi untuk mengajar

karena industri lebih menarik.... merupakan panggilan jiwa untuk menjadi pendidik sekaligus pegawai negeri.		
	Gaji PNS kecil tapi tetap mengajar, tantangan bekerja di luar PNS besar	
	Ingin mengabdikan diri	Kebutuhan aktualisasi untuk pengabdian diri
	Pengalaman kerja di pabrik yang tidak berkembang	Kebutuhan pengembangan diri
		Proses belajar dari pengalaman yang tidak menyenangkan
(Pada kalimat lain) Sebenarnya mengajar suka sejak di SMA...suka memberikan bimbingan pada teman-teman sekelasnya....di mahasiswa aktif di himpunan mahasiswa... mengajar teman-teman yang membutuhkan.		
(Pada kalimat lain) ...pengalaman waktu di pabrik ...ada kejenuhan sarjana teknik kimia...yang dihadapi hanya praktis...pengembangan agak susah....seperti robot....aktualisasinya kurang...menjadi dosen ...ada pergantian yang dihadapitidak ada kebosanan dan ilmunya cepat bertambahnya.		
[Kepuasan menjadi dosen] ...lebih puas...di pabrik ada kejenuhan...menjadi dosen ada kepuasan tersendiri	Pengalaman kerja di pabrik yang tidak berkembang	Proses belajar dari pengalaman yang tidak menyenangkan
		Kepuasan kerja sebagai dosen
(Pada kalimat lain) ...karena sudah <i>diniati</i> dari awal ya puas...sudah <i>diniati</i> kalau jadi PNS itu tidak bisa mendapatkan uang yang banyak...		

tidak bisa menjadi kaya karena hasil PNS...dengan adanya peningkatan kesejahteraan lebih puas lagi.		
	Sudah berniat dari awal untuk mengabdikan	Kepuasan kerja dan kebutuhan akan gaji yang lebih
[Bakat atau potensi] ...lebih banyak bakat atau talenta ke mengajar...mempunyai sifat tidak <i>tegonan</i> , tidak <i>tegelan</i>berarti motivasinya lebih banyak untuk mengabdikan....Kalau wirausaha harus punya jiwa yang <i>bathi</i> ...	Senang mengajar	Bakat/potensi diri mengajar
		Belajar dengan latihan terus
	Tidak berani ambil risiko dan keuntungan	Kurang berbakat dalam berwirausahaan
	Ingin mengabdikan diri	Kebutuhan aktualisasi untuk pengabdian diri
(Pada kalimat lain) [Latihan mengajar] ...sebelum jadi dosen sudah pernah mengajar di SMU...sering ikut organisasi...sering memberikan ceramah atau mengajar...		
(Pada kalimat lain) ...saat kuliah sudah aktif di mahasiswa...pernah mengajar di SMU.		
[Pertimbangan memilih pekerjaan sebagai PNS] Gaji dulu belum dipikirkan...tapi saya sudah tahu karena sebelum masuk jadi dosen ada	Gaji PNS kecil tapi tetap mau bekerja	Kebutuhan aktualisasi untuk pengabdian diri

wawancara...bahwa dosen itu gajinya kecil....itu un-tuk pengabdian....sekarang... gajinya lumayan.		
		Faktor gaji kurang dipertimbangkan
	Mencari usaha di luar PNS	Kebutuhan akan uang di luar PNS
	Pemberian informasi dari kakak	Sosialisasi mengenai informasi PNS dari kakak
(Pada kalimat lain) ...menjadi dosen... <i>diniati</i> untuk pengabdian...pegawai negeri tidak bisa mencari uang sebanyak-banyaknya....tidak mungkin kaya....harus ada usaha untuk meningkatkan <i>income</i> di luar PNS.		
	Belum memikirkan kenaikan pangkat	Belum munculnya kebutuhan untuk pertumbuhan karir
	Mendapat informasi dari teman	Sosialisasi dari teman
	Belum memikirkan kenaikan golongan sebelum jadi PNS	Munculnya kebutuhan pertumbuhan karir pasca bekerja
(Pada kalimat lain) [Pertimbangan tipe pekerjaan PNS] ...sebelum menjadi PNS ada saudara yang menjadi PNS...mendapatkan gambaran pegawai negeri...sebelum masuk diberi pengertian, konsekuensinya saat mengajar....kembali lagi karena ada panggilan untuk mengabdikan kepada negara...milih menjadi PNS.		
	Ketertarikan dengan pensiun dan kemapanan	Kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja

	Nilai positif PNS	Keuntungan menjadi PNS daripada wira-usaha
<p>(Pada kalimat lain)</p> <p>[Kesempatan naik pangkat pada PNS]</p> <p>Dulu tidak terpikir naik pangkat atau tidak....dulu yang penting bisa belajar lebih lanjut, belum terpikir naik pangkat....menurut cerita teman khusus dosen kepangkatan tidak berarti...struktur kepangkatan dalam sistem pengajar...bergilir...</p>		
<p>(Pada kalimat lain)</p> <p>[Kesempatan naik golongan pada PNS]</p> <p>...ini sebenarnya terpikir...setelah menjabat sebagai pimpinan jurusan betapa pentingnya...mengembangkan institusimisalnya akreditasi...tergantungan pangkat atau golongan dosennya.</p>		
<p>(Pada kalimat lain)</p> <p>Dulu tidak terpikir untuk pangkat dan sebagainya...baru terpikir setelah tahu pangkat itu penting untuk status perguruan tinggi...</p>		

<p>(Pada kalimat lain)</p> <p>[Pertimbangan kemapanan PNS]</p> <p>...karena pegawai negeri sipil... tidak ada istilah PHK, kecuali... pegawai swasta....Termasuk dulu motivasi ada sedikit... dapat pensiun...tidak mungkin di-PHK....PNS walaupun tidak ada pekerjaan bisa ditempatkan di manapun....salah satu motivasi...kecil...kalau pensiun... tidak mungkin di-PHK....ketertarikannya walaupun sedikit itu ada. Ada plus minusnya. Minusnya gaji kecil, plusnya ada pensiun...PHK itu tidak ada</p>		
<p>(Pada kalimat lain)</p> <p>[Kesempatan mengembangkan karir]</p> <p>...mengembangkan karir untuk PNS...cukup luas dan bebas... selain mengembangkan ilmu... juga bisa mengembangkan diri di dalam maupun di luar jenjang karirnya.</p>		
<p>[Cita-cita]</p> <p>...waktu SMA ingin jadi dokter sebenarnya, sudah kelihatan.</p>	Keinginan jadi dokter	Pengenalan potensi menjadi dokter
		Kebutuhan membantu orang lain
<p>(Pada kalimat lain)</p> <p>...diteruskan mendaftar, tidak diterima....pernah mencoba tes ...tidak diterima....teknik kimia juga cita-cita...kedua.</p>		
	Kurang berhasil di kedokteran	Kerelaan menerima dan pengenalan potensi diri yang lain
	Senang mengajar	Kebutuhan aktualisasi untuk mengajar
<p>(Pada kalimat lain)</p> <p>...dulu memang memilih...kedokteran dan teknik kimia...</p>		

saat tes itu tidak diterima...pilihan kedua diteruskan...keduaduanya senang...seandainya diterima di kedokteran tetap pilih kedokteran...1 tahun kuliah bisa menyesuaikan diri dengan teknik kimia...		
(Pada kalimat lain) ...Saya merasa mampu...saya senang biologi...pilihan sejak SMA itu di kedokteran...ilmu-ilmu sangat riil...berhubungan dengan masyarakat...menolong kemasyarakatan...		
(Pada kalimat lain) ...dulu saya berkeinginan...menjadi dosen...ilmunya bisa berkembang...banyak waktu luang bisa digunakan melakukan pengabdian masyarakat...		
(Pada kalimat lain) Dosen swasta tidak apa-apa...sudah merupakan panggilan...		
(Pada kalimat lain) [Perasaan setelah tidak diterima] ...tidak menyesal...memang itu pilihan.		
(Pada kalimat lain) ...mau <i>nyoba</i> , karena sudah senang di teknik kimia, jadi tidak mencoba lagi.		
[Pihak yang paling berpengaruh dalam memilih PNS] ...individu sendiri...saat itu belum menikah...bapak sudah meninggal, ibu...terserah anak.... Individu menentukan sendiri.... kalau masih ada ayah...memberikan saran...	Kebebasan memilih sesuai bakat dan minat	Orangtua demokratis dalam hal pekerjaan anak
	Tidak ada tentangan dari saudara	Dukungan dari saudara dan keluarga

(Pada kalimat lain) Saudara-saudara tidak ada tentangan...saudara terserah mau jadi pegawai negeri atau...pedagang itu diserahkan ke individunya masing-masing.		
(Pada kalimat lain) Kalau mendukung...keluarga mendukung sekali...tidak mendukungnya itu dinyatakantidak pernah melarang.... Diam buat saya merupakan dukungan.		
[Persepsi terhadap pekerjaan selain PNS (swasta dan wirausaha)] ...suatu keuntungan kalau sebelum jadi PNS itu pedagang.... karena sudah disiplin saat pedagang...berdagang dari pagi sampai sore...malam ada hal yang diselesaikan...saat menjadi pegawai negeri kedisiplinan mendukung sekali...dapat memberikan arahan kepada teman...bahwa berdagang menyebabkan disiplin, mandiri, selalu mengadakan perubahan nasib....harus dibedakan...agar sebagai abdi negara bisa melaksanakan dengan baik, sesuai ketentuan pegawai negeri.	Pengalaman berwirausaha	Keuntungan/imbalance berwirausaha
	Berusaha menjadi abdi negara yang baik	Kepatuhan akan peraturan PNS
	Tidak tertarik bekerja di swasta	Kepuasan bekerja sebagai PNS

		Pertimbangan kecocokan dengan tipe pekerjaan
(Pada kalimat lain) Swasta kebetulan tidak tertarik ...sudah merasa senang dengan lingkungannya...senang dengan ilmu...		
[Informasi mengenai PNS] ...PNS itu informasinya dari keluarga...kakak yang sudah menjadi PNS....informasi keluarga...setelah hampir lulus ... <i>ditawari</i> ...jadi dosen dari teman...kalau teman dulu tidak ada yang tertarik jadi dosen... pegawai negeri gajinya kecil, tawaran di luar sangat menjanjikan.	Pemberian informasi dari kakak	Sosialisasi mengenai informasi PNS dari kakak
	Mendapat informasi dari teman	Sosialisasi dari teman
(Pada kalimat lain)Belum tahu semua pangkat, golongan....pensiun sudah karena pensiun itu diketahui karena ada saudara yang menjadi pegawai negeri sipil...		
[Perbandingan kenyataan dan harapan pekerjaan sebagai PNS] ...dosen banyak waktu luangnya...tugas dosen mengajar... 1 minggu hanya 1 kali atau 1 kali ...banyak waktu luang. Waktu	Pemanfaatan waktu luang yang cukup banyak	Kebutuhan pengembangan diri

luang...untuk digunakan dalam pengembangan diri meningkatkan kemampuan...termasuk mencari tambahan rezeki.		
		Kebutuhan akan uang di luar PNS
		Belajar dari pengalaman (<i>trial</i>) untuk berwirausaha kembali
	Gaji PNS rendah	Kebutuhan akan gaji/kesejahteraan
(Pada kalimat lain) Tambahan rezeki...mengajar di universitas lain...membantu menjadi konsultan...mengembangkan kewirausahaan...berjualan bersama keluarga...menambah penghasilan.		
(Pada kalimat lain) ...setelah jadi dosen waktu luang itu tergantung...menjadi pejabat...waktunya tidak cukup untuk bekerja di lain tempat...pekerjaan administratif...menyita waktu...mengelola perguruan tinggi...diperlukan waktu yang cukup...mengabdikan kepada negara.		
(Pada kalimat lain) ...dulu sebelum jadi PNS...bayangannya sudah sesuai...mengabdikan pada negara...realitanya memang tidak bisa menjadi kaya dari PNS...		
[Penyesuaian dengan lingkungan kerja] ...lingkungan kerja sebagai dosen sangat kondusif...teman-teman sekerja saling memahami untuk bekerja sama...visi misi yang sama...menjadikan pekerjaan adalah kesenangan...kantor merupakan rumah kedua...	Rekan kerja saling mendukung	Kepuasan akan interaksi dengan rekan kerja

		Kepuasan akan kondisi kerja
	Bisa menyesuaikan diri dengan cepat	Mampu beradaptasi dengan cepat pada lingkungan baru
	Melakukan lembur kalau ada pekerjaan yang belum selesai	Tanggung jawab terhadap tugas
(Pada kalimat lain) ...dengan teman-teman dosen... kalau ada masalah itu pasti... karena kita melakukan pendekatan...menjelaskan apa adanya ...mereka juga menerima.		
	Tidak keberatan dengan kedisiplinan sebagai PNS	Tanggung jawab dengan kedisiplinan kerja
(Pada kalimat lain) Alhamdulillah mereka bisa menerima...bisa memberikan penjelasan serta transparansi...		
(Pada kalimat lain) ...saat menjadi dosen...teman-teman satu angkatan itu banyak ...dapat menyesuaikan...hubungan senior dan junior sangat baik...menjalin kerja sama... ada komunikasi...diajak bicara ...lebih cepat menyesuaikan diri.		
(Pada kalimat lain) [Penyesuaian dengan beban kerja] Lembur kadang-kadang...membuat proposal proyek...harus diselesaikan tepat waktu...tidak bisa diselesaikan pada hari kerja ...diselesaikan Sabtu dan Minggu...kadang menginap di kantor.		
(Pada kalimat lain) ...insidentil...tidak mengganggu...1 bulan sekali kadang tidak ada...lembur.		
(Pada kalimat lain)		

...kadang-kadang dibawa ke rumah khususnya...mengoreksi ujian...lainnya di kantor.		
(Pada kalimat lain) [Penyesuaian dengan disiplin kerja] Konsekuensi dari pegawai negeri...kalau...betul-betul masuk jam 7 sampai jam 4...semua kegiatan...lancar dan tertib.		
(Pada kalimat lain) ...Jadi PNS sudah jelas...peraturan jam kerjanya per minggu adalah 40 jam...		
[Kepemimpinan dalam bekerja] ...seorang pemimpin harus tahu betul tentang karakter anak buahnya, jadi sistem kepemimpinan di dosen itu bergilir....saya harus bisa memahami karakter anak buah, teman...mereka bisa menjadi pimpinan saya...cara persuasif...tidak arogan...membangkitkan semangat...bekerja lebih baik.	Cara memimpin bawahan	Model kepemimpinan demokratis
	Cara mengatasi masalah	Memotivasi dengan persuasi dan diskusi
	Ada hubungan baik dalam bekerja	Kepuasan akan interaksi dengan rekan dan bawahan
(Pada kalimat lain) ...dengan pendekatan...diskusi...pertemuan...bersama menjalankan tugas sebagai dosen...sebagai pimpinan dapat menjalankan tugas sebaik-baiknya tanpa ada gejolak yang sangat besar.		

(Pada kalimat lain) Dari bawahan tanggapan sangat positif...mengadakan pertemuan untuk karyawan...kaitannya dalam pelaksanaan tugas sehari-hari...ada kendala yang mau disampaikan...pertemuan rutin...ada permasalahan sedikit harus bisa diselesaikan...kesejahteraan bisa diberikan kepada karyawan.		
(Pada kalimat lain) ...masalah hampir tidak ada...dalam memimpin jurusan sudah ada wakil dari karyawan, baik administrasi maupun laboratorium...diadakan paguyuban...kalau ada permasalahan...pihak ketua paguyuban menemui saya...kemudian kami berkoordinasi dengan staf-staf lain untuk menyelesaikan masalah...masalah cepat selesai dan tidak menjadikan kendala...		
(Pada kalimat lain) ...merasa nyaman karena tidak banyak...protes dari karyawan...ada permasalahan langsung bisa diselesaikan.		
[Kendala dalam bekerja] Kalau sebenarnya dari PNS...saat masuk itu sangat minim...sebenarnya tidak cukup.	Gaji PNS rendah	Kebutuhan akan pendapatan kesejahteraan yang lebih
		Kebutuhan akan uang di luar PNS
(Pada kalimat lain) Sudah menikah. Tidak cukup...ada perubahan sistem penggajian...kesejahteraan makin lama makin meningkat...ada usaha universitas...mencari uang lewat jalur yang legal...		
	Terlalu banyak pekerjaan di kantor	Kejenuhan karena terlalu banyak pekerjaan

		Ada solusi untuk mengatasi kendala di kantor
(Pada kalimat lain) Kalau kesibukan...ada kejenuhan. Kaitannya dengan banyaknya tugas administratif dan mahasiswa...bimbingan atau minta tanda tangan...kejenuhan bisa diatasi karena adanya kegiatan... seperti seminar...kursus...		
[Pencapaian puncak karir] ...kalau sekarang masih belum ...karir ini belum...dilampaui... umur masih 52...kans meraih karir di atasnya masih memungkinkan.	Keinginan untuk mengembangkan karir dan diri	Munculnya kebutuhan pertumbuhan karir pasca bekerja
		Kebutuhan pengembangan diri dan kebutuhan akan pengetahuan
(Pada kalimat lain) ...mencapai...pejabat struktural yang lebih...bisa ditingkatkan karirnya...menjadi di atas ketua jurusan.		
(Pada kalimat lain) ...segi ilmu masih ingin mencari...menjadi staf pengajar harus selalu mengembangkan dirinya ...untuk meningkatkan anak didik...		
(Pada kalimat lain) [keinginan menjadi profesor] ...ada keinginan...cita-cita semua pimpinan jurusan...menjadi guru besar walaupun susah, diharuskan untuk meraih gelar tertinggi sebagai guru besar.		
[Lingkungan keluarga subjek] ...istri bisa memahami...tugas dosen sebagai pegawai negeri adalah abdi masyarakat....anak ya mungkin...kalau sering keluar kota...anak ada sedikit keluhan...	Istri tidak mengeluh, memahami tugas suami	Dukungan dari istri

	Keluhan dari anak	Konflik keadaan anak tunggal vs tanggung jawab kerja ayah
	Ada pengaturan waktu keluarga dan kantor	Prioritas dalam memilih keluarga atau kantor
(Pada kalimat lain) ...mungkin anak tidak ada temannya, anaknya hanya 1, tidak ada teman yang diajak bicara hanya ibunya...ada kejenuhan ...kalau sering keluar kota...ada semacam komplain...		
	Keinginan agar anak berwirausaha	Ekspektansi orangtua agar anak berwirausaha
	Nilai positif berwirausaha	Keuntungan/imbalance berwirausaha
(Pada kalimat lain) ...istri tidak ada...sudah memahami tugas pegawai negeri...secara umum masih wajar...tidak setiap minggu ada kesibukan...insidentil...	Kebebasan anak untuk memilih	Demokratis dalam memilih pekerjaan
		Komunikasi terbuka antara ayah dan anak
	Tidak mendidik berwirausaha karena anak tidak berminat	Pengenalan potensi anak, kurangnya minat anak untuk berwirausaha
(Pada kalimat lain) [Kegiatan kantor dan keluarga yang bersamaan] ...kita sudah berniat untuk menjadi abdi negara ya urusan kantor atau negara itu yang diperlukan kecuali ada urusan rumah tangga yang tidak bisa diselesaikan kalau tidak dengan saya.		
		Tidak ada sosialisasi nilai wirausaha sejak dini

<p>(Pada kalimat lain)</p> <p>...misalnya anak sakit...saya minta izin karena masalah keluarga...harus segera diatasi...buka berarti kita meninggalkan...tapi itu merupakan bagian untuk perhatian keluarga tanpa merugikan pihak lain...bisa diwakilkan teman-teman yang lain...</p>		
<p>(Pada kalimat lain)</p> <p>[Harapan subjek kepada anak]</p> <p>...harapan untuk anak...menjadi wirausaha lebih diharapkan... tergantung anak sendiri....ayah menyerahkan semua kepada anaknya...tapi berwirausaha itu sangat penting... lebih bebas... mendapatkan rezeki akan lebih banyak bisa dilakukan melalui berwirausaha.</p>		
<p>(Pada kalimat lain)</p> <p>Sebenarnya pernah keinginan untuk pertama kali adalah bisa berwirausaha...keminatan...belum menonjol dan tidak kuat... nanti setelah lulus menjadi...pegawai ya pegawai yang baik...</p>		
<p>(Pada kalimat lain)</p> <p>...putri saya...senangnya...keperawatan...fungsi perawat adalah pengabdian....anak saya suka...pekerjaan yang banyak mengabdikan...</p>		
<p>(Pada kalimat lain)</p> <p>[Saran menjadi PNS pada anak]</p> <p>Sampai saat ini tidak pernah menyarankan....diserahkan kepada beliaunya.</p>		
<p>(Pada kalimat lain)</p> <p>...kami ingin mengembangkan wirausaha...satu-satunya anak diharapkan bisa melaksanakan...</p>		

mencari rezeki...lebih saya sarankan untuk menjadi wirausahawan....banyak yang bisa dilakukan...bisa menciptakan tenaga kerja, banyak membantu orang lain...hasilnya akan lebih banyak...		
(Pada kalimat lain) [Pendidikan wirausaha kepada anak subjek] ...anak...tidak begitu tertarik wirausaha...yang dilakukan ayah saya akan saya lakukan pada anak saya...anak saya tidak berminat...berwirausaha belum tampak...suatu saat harus berwirausaha mungkin bisa..		
[Kegiatan kemasyarakatan] Pernah jadi ketua RT...menjadi pengurus yayasan pendidikan...kepanitiaan-kepanitiaan...pembangunan di kampung...	Aktif di masyarakat	Tetap berinteraksi dengan lingkungan kampung
	Diutamakan kegiatan kantor	Prioritas pada kewajiban mengajar
(Pada kalimat lain) [Kegiatan kemasyarakatan dan kantor yang bersamaan] ...dibatasi semua...yang penting kegiatan yang kaitannya untuk proses belajar mengajar ...saatnya tugas harus dilaksanakan, kegiatan kampung nanti nomer 2.		

<p>[Pengalaman mengajar sebelum menjadi dosen] ...karena mengajar di SMU itu harus paling tidak lebih teratur ...materinya sudah terstruktur... di perguruan tinggi setiap semester ada perkembangan....di SMU sudah paten...sekolah sudah ada bukunya...tidak bisa menambah-nambah...di perguruan tinggi adalah realita kehidupan, kalau di SMU ilmu dasar, jadi aplikasinya belum.... perguruan tinggi lebih menarik...</p>	<p>Senang pada pekerjaan yang ilmunya berkembang</p>	<p>Kebutuhan akan pengetahuan dan pengembangan ilmu</p>
<p>(Pada kalimat lain) [Terpikir PNS tapi guru SMA] ...Tidak pernah....sebelum lulus itu sudah punya cita-cita menjadi dosen.</p>		
<p>[Rencana setelah pensiun] ...sekarang pun sudah...dididik dulu untuk berwirausaha...ajaran Islam, Nabi menganjurkan untuk berdagang....berusaha berdagang lagi....tetap berdagang...hasil tambahan...memenuhi kebutuhan kehidupan. Pensiun tidak takut, sudah ada yang memikirkan.</p>	<p>Berwirausaha kembali</p>	<p>Belajar dari pengalaman (<i>trial</i>)</p>
	<p>Memenuhi kebutuhan hidup</p>	<p>Arti pekerjaan untuk mencari nafkah</p>
	<p>Tetap ingin mengajar</p>	<p>Kebutuhan aktualisasi untuk mengajar</p>

(Pada kalimat lain) [Kesediaan mengajar setelah pensiun] Masih bersedia karena ilmu itu kalau tidak diajarkan menjadi lupa atau dengan mengajar kita harus belajar....setelah pensiun harus mengajar lagi...belajar terus...tradisi institusi...teknik kimia itu setelah pensiun, para dosen diminta kalau mau.		
--	--	--

c. Daftar makna psikologis subjek

1. Kebudayaan Koja	33. Kerelaan menerima dan pengenalan potensi diri yang lain
2. Pewarisan kebudayaan ke generasi berikutnya	34. Dukungan dari saudara dan keluarga
3. Pengasuhan otoriter terutama agama	35. Kepuasan bekerja sebagai PNS
4. Demokratis dalam hal pendidikan	36. Pertimbangan kecocokan dengan tipe pekerjaan
5. Sosialisasi dan internalisasi sejak	37. Belajar dari pengalaman (<i>trial</i>)

	dini tentang kemandirian	untuk berwirausaha kembali
6.	Persepsi positif akan pekerjaan orangtua	38. Kepuasan akan interaksi dengan rekan kerja
	7. Keuntungan/imbalan berwirausaha	39. Kepuasan akan kondisi kerja
8.	Sosialisasi dan internalisasi untuk berwirausaha sejak dini	40. Model kepemimpinan demokratis
	9. Pengenalan bakat/ potensi anak oleh orangtua	41. Memotivasi dengan persuasi dan diskusi
	10. Keuntungan menjadi PNS dari-pada wirausaha	42. Kepuasan akan interaksi dengan rekan dan bawahan
	11. Orangtua demokratis dalam hal pekerjaan anak	43. Dukungan dari istri, dan anak
	12. Adanya motivasi berwirausaha	44. Konflik keadaan anak tunggal vs tanggung jawab kerja ayah
	13. Adanya eror dalam berdagang	45. Prioritas dalam memilih keluarga atau kantor
	14. Bakat/potensi tidak pada wirau-saha	46. Ekspektansi orangtua agar anak berwirausaha
	15. Proses belajar kembali (<i>trial</i>)	47. Komunikasi terbuka antara ayah dan anak
	16. Kebutuhan akan prestasi	48. Pengenalan potensi anak, kurangnya minat anak untuk berwirausaha
	17. Arti pekerjaan untuk pemenuhan kebutuhan hidup	49. Tidak ada sosialisasi nilai wirausaha sejak dini
	18. Penyaluran kebutuhan aktualisasi	50. Tetap berinteraksi dengan lingkungan kampung
	19. Kebutuhan untuk bermanfaat bagi orang lain	51. Prioritas pada kewajiban mengajar
	20. Kebutuhan aktualisasi untuk pengabdian diri	52. Mampu beradaptasi dengan cepat pada lingkungan baru
	21. Kepatuhan akan janji PNS	53. Tanggung jawab terhadap tugas
	22. Kebutuhan aktualisasi untuk mengajar	54. Tanggung jawab dengan kedisiplinan kerja.
	23. Kebutuhan akan pengetahuan dan pengembangan diri	55. Kepuasan kerja dan kebutuhan akan gaji yang lebih
	24. Motivasi karena identifikasi	56. Belajar dengan latihan terus
	25. Proses belajar dari pengalaman yang tidak menyenangkan	57. Kebutuhan membantu orang lain
	26. Kepuasan kerja sebagai dosen	58. Kebutuhan akan pendapatan/kesejahteraan
	27. Bakat/potensi diri mengajar	59. Sosialisasi dari teman
	28. Faktor gaji kurang dipertimbangkan	60. Munculnya kebutuhan pertumbuhan karir pasca bekerja
	29. Kebutuhan akan uang di luar PNS	61. Pengenalan potensi menjadi dokter
	30. Sosialisasi mengenai informasi PNS dari kakak	62. Kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja

31. Belum munculnya kebutuhan untuk pertumbuhan karir	63. <i>Need of power</i> (Kebutuhan akan kekuasaan)
32. Kejenuhan karena terlalu banyak beban kerja	64. Adanya solusi untuk mengatasi kendala di kantor.

2. Subjek #2 (M. Saugi)

a. Transkrip wawancara dengan subjek

Wawancara 1

Tanggal Wawancara : 18 Mei 2007

Waktu Wawancara : Pukul 10.30 – 11.15 WIB

Tempat Wawancara : Rumah subjek di Jl. M.T. Haryono Kampung Wotprau
No. 70 Semarang

- P : “Yang pertama mengenai hal yang menonjol atau ciri khas orang Koja itu menurut Om sendiri apa Om?”
- S : “Yang menonjol itu....bentuk wajah ya. Punya ciri sendiri. Mancung. Terus kulit sawo matang, kemudian punya mata yang lebih besar, bola matanya lebih besar.”
- P : “Kalau perasaan Om sendiri menjadi bagian dari komunitas orang Koja sendiri bagaimana Om?”
- S : “Tidak jadi masalah.”
- P : “Komunitas Koja sendiri komunitas yang berbeda dengan mayoritas masyarakat lainnya ya Om?”
- S : “Ya meskipun asing, rata-rata orang Koja ini tidak kesulitan untuk bersosialisasi dengan lingkungan. Mungkin agak sedikit beda dengan yang lain-lain tapi kalau saya lihat dimana ada Koja itu tidak...tidak sulit begitulah. Jadi bisa beradaptasi bisa berkumpul jadi tidak membuat orang Koja sendiri terus minder atau mungkin tidak mau bergaul. *Nggak* ya.”
- P : ”Apakah Om merasa bangga?”
- S : ”Kalau bangganya iya. Perasaan e... bangga karena e... memang minoritas tapi keberadaannya diakui juga.”
- P : ”Mengenai pengetahuan tentang sejarah Koja sendiri bagaimana Om?”
- S : ”E...sedikit. Tidak jelas sekali. Karena memang kebetulan jalur dari abah saya, saya tidak tahu sama sekali. Yang tahu cuma abah saya, *gitu tok*. Terus mungkin bapak ibunya abah saya, mungkin bisa juga dari sana asli atau darimana saya *nggak* tahu.”
- P : “Apakah bapak dan ibu Om sendiri juga asli Koja?”
- S : “Ya.”
- P : “Kalau kultur yang melekat menurut Om apa?”
- S : “Kulturnya...”
- P : “Budaya yang menjadi ciri khas orang Koja itu apa Om?”
- S : “Masakan (subjek tertawa). Masakan. Kalau dari budayanya masakan. Kalau seperti tradisi-tradisi itu tidak begitu. Tidak begitu, misalnya

tradisi...mungkin dari tanah leluhur yang dikabarkan mungkin dari India atau Pakistan saya tidak tahu. Cuma yang melekat sekali itu masakan.”

P : ”Masakannya itu seperti apa Om?”

S : ”Ya perbedaannya dengan masakan-masakan umum itu kelihatan. Misalnya nasi kebuli itu e...yang lain tidak ada. Kemudian gule yang terkenal itu dan masakan-masakan dari sana. Ya mungkin itu yang melekat sekali.”

P : ”Orang Koja wajahnya kan mirip dengan orang Arab. Menurut Om, apakah ada perbedaan orang Koja dengan orang Arab?”

S : ”Ya sebetulnya ada. Cuma ya kalau orang awam susah ya. Tapi kalau kita bisa kita lihat...e...dari bentuk raut wajah itu.... kita bisa lihat orang Arab kebetulan berdiri begitu, istilahnya kalau orang bilang lebih...orang Arab itu lebih lonjong ya wajahnya. Tapi kalau yang Koja ini kebanyakan *bunder-bunder* begitu. Arahnya ke, ya bentuk wajah orang India. India punya bentuk wajah yang *bunder*. Dan ininya (subjek menunjuk ke hidungnya) lebih...kalau orang Arab itu lebih tipis gitu, lebih mancung ya, lebih tipis gitu (subjek tertawa). Terus kalau orang Arab masih ada yang....apa ya...e....rambutnya lebih banyak yang ikal. Kalau di Koja kan bercampur *gitu*. Tapi kalau Arab sebagian besar saya lihat itu, itu yang sedikit bisa membedakan saja.”

P : ”Pernah dikatakan sebagai orang Arab, Om?”

S : ”Kalau saya orang mesti tanya. ‘*Ndak* ada campuran?’ Kalau saya bilang iya, dia percaya cuma antara Arab dan yang lain. Kalau saya, kalau saya. Ya sering juga dikatakan Arab begitu. Tapi biasanya mereka ragu terhadap saya, kalau terhadap yang lain *ndak* tahu. Mengatakan Arab tapi masih ragu. ‘*Ndak iyo* begitu?’ Setelah saya jelaskan bahwa saya ini campuran Koja begitu, orang Koja, mereka baru, ‘O ya memang berbeda.’ Mungkin kalau mereka lihat juga kadang-kadang ya ada bedanya. Arab atau Koja begitu.”

P : ”Kalau dikatakan sebagai orang Arab bagaimana Om?”

S : ”Ya nggak ada masalah.”

P : ”Om suka disebut orang Semarang, orang Arab, atau orang Koja?”

S : ”Ya orang Semarang. Kalau ditanya, orang mana? ya orang Indonesia, ya. E...karena saya tidak pernah memikirkan ya. Dipanggil Koja ya tidak ada masalah. Itu menimbulkan apa ya....bahwa saya ini punya nenek moyang yang sayang sekali dari jalur ayah saya, saya *nggak* tahu. Kemungkinan besar kok juga sama mungkin.”

P : ”Lalu mengenai latar belakang orangtua. Bagaimana dengan pola asuh dari orangtua Om?”

S : ”Kebetulan saya...ya ayah sama ibu. Ayah sama ibu.”

- P : “Kalau pola asuh ayah dan ibu sendiri bagaimana Om?”
 S : “Maksudnya pola asuh?”
- P : “Begini, Om. Jadi cara orangtua mendidik anak-anaknya itu bagaimana? Kan ada yang otoriter, demokratis, dan permisif.”
 S : “Oo...demokratislah **demokratis**. Tidak...tidak...Tapi kebetulan **saya usia 8 tahun sudah tidak sama ayah**, tidak sama abah. Sama ibu. **Sama ibu ya baik**, *nggak*...otoriter. **nggak** otoriter. Ya **otoriternya ada**, ya **demokrasinya ada**.”
- P : “Otoriternya seperti apa Om?”
 S : “Ya kalau **pas harus manut** begini **ya, harus manut**.”
- P : “Ada contohnya Om?”
 S : “Ya misalnya contoh **dulu** saya **sepakbola itu betul-betul nggak boleh**.”
- P : “Waktu kecil Om?”
 S : “Iya. **Itu yang betul-betul otoriter** ya di situ.”
- P : “Itu ayah atau ibu Om?”
 S : “Ibu. Ya karena **pengalaman dari abah**, yang **dulu pernah jatuh sakit karena main sepakbola, saya nggak boleh**. Jadi semacam **itu yang otoriter**. Tapi kalau **yang lain nggak ada**. Sampai ke rumah tangga pun tidak ada masalah (subjek tertawa).”
- P : “Bagaimana dengan masalah agama sendiri Om?”
 S : “**Tidak ada otoriter** juga ya. Jadi, ya **diarahkan dengan baik gitu aja**. Saatnya **sembahyang ya sembahyang, harus beribadah**. Ya itu saja. **Nggak** terus ke hal-hal yang **harus sampai nuntut bentuk pakaian** dan sebagainya. **Pokoknya ibadah sesuai apa yang sudah diajarkan itu yang diperintahkan**. Itu *tok*.”
- P : “Kepribadian dari orangtua Om sendiri bagaimana?”
 S : “**Baik** ya. Kebetulan **ayah, saya tidak terlalu merasakan tapi pernah saya merasakan** juga, saya pikir **baik dari ayah saya**. Kebetulan juga ini **latar belakang ayah** juga, ayah **saya tentara**. Meskipun campuran begitu atau orang Koja asli malahan mungkin, tapi abah saya juga tentara.”
- P : “Menurut Om ada tidak pengaruh pekerjaan tentara ke cara mengasuh anak?”
 S : “Kalau **tegas, disiplinnya saya belum sangat merasakan**, tapi **kakak-kakak cerita semacam itu**. Jadi ada, adalah. Tapi ya itu **tidak terlalu** e...kita **ditekan** begitu. Ya **wajar-wajar sajalah**. Kalau **nakal** ya di...kalau **nggak bener jalannya ya dibetulkan**.”

- P : “Kalau dari ibu sendiri bagaimana Om?”
 S : “**Sama, sama. Disiplin juga. Ini karena kebetulan sejak tahun 1970 sudah harus sendiri, dengan 5 orang anak.** Ini yang membuat apa ya e...ibu ini **harus berjuang betul-betul** sehingga **punya kemauan untuk bisa menyelesaikan tugas meskipun sendirian**, jadi orangtua, **sekaligus jadi abah.**”
- P : “Kalau ibu sendiri pekerjaannya dulu apa Om?”
 S : “Kalau dulu di rumah makan, di Larasati.”
- P : “Membuka usaha juga?”
 S : “Ikut usaha. Ya di rumah makan.”
- P : “Apakah Om sejak kecil sudah diajarkan untuk berwirausaha?”
 S : “**Tidak. Ya ini...meskipun ibu di wirausaha tapi arah ke situ anak-anaknya juga tidak. Tidak jualan** begini, **tidak diberi modal untuk jualan** begini, itu *nggak*. Justru yang **terakhir saya ditanya**, kamu **mau sekolah atau mau dagang.**”
- P : “Tapi apakah sudah pernah diajari berwirausaha *nggak* Om?”
 S : “**Belum, *nggak* pernah, *nggak* pernah diajarin.** Misalnya **dibuatkan untuk dijualkan itu *nggak* pernah.**”
- P : “Lalu pernah diajak jualan ke Larasati *nggak*?”
 S : “Ya...secara langsung tidak. Terus ibu saya *ngajak* gitu *nggak*. Ya sendiri saja daripada *nganggur pas* liburan atau apa, kalau masuk siang, sekolah masuk siang paginya *mbantu* begitu *aja*, tapi *nggak* diharuskan itu *nggak*. Bebas saja.”
- P : “Untuk saudara-saudaranya yang lain juga seperti itu Om?”
 S : “Ya. Semuanya sama.”
- P : “Kemudian bagaimana dengan pengaturan pendidikannya dulu Om?”
 S : “Pengaturan pendidikan kalau....**saya dan saudara-saudara yang lain bebas-bebas** saja. Jadi, kebetulan ada beberapa yang tidak selesai.”
- P : “Tidak selesai itu maksudnya bagaimana Om?”
 S : “Sekolahnya **hanya sampai SMP**, ada yang sampai **SMA *tok gitu***. Tidak sampai...karena **dulu memang hidupnya semacam itu**. Sendirian gitu ya. Cuma yang **penting bisa *ngaji*, *nulis*, *mbaca*, *ngitung*** itu sudah bisa **untuk hidup**. Tapi untuk **saya sendiri** kebetulan memang **ada kesempatan** mestinya sampai saya **bisa selesai.**”
- P : “Ada keharusan dalam menyelesaikan pendidikan Om?”
 S : “*Nggak, nggak* ada. Semampunya mereka masing-masing.”

- P : “Kalau pendidikan untuk saudara perempuan Om bagaimana?”
- S : “Kalau sekolahnya iya. Terutama kalau menurut pikiran ibu, itu yang penting itu tadi. Ibadah, kemudian *nulis* bisa, *ngitung* bisa. Sudah mungkin.”
- P : “Bagaimana dengan kebebasan berpendapat dalam keluarga Om?”
- S : “**Baik**, baik ya. Tidak ada..., kita **mau bicara, punya ide** dan sebagainya ya **bebas**. E...contohnya yang lebih pribadi misalnya, kebetulan **sudah remaja atau berpacaran** dan sebagainya, itu **tidak ada bentuk-bentuk kamu harus ke sana**, kamu harus ke sana begitu *nggak* ada. **Masing-masing punya pola pikir dan saling menghargai**. Jadi *nggak* ada masalah.”
- P : “Kalau nilai yang paling ditanamkan oleh orangtua Om sendiri nilai apa Om?”
- S : “Nilai...kebaikan dan kejujuran ya. Betul-betul. Jadi, saya diingatkan untuk supaya senantiasa berbuat baik terhadap orang *gitu tok*, terhadap lingkungan. Jadi kalau ada orang minta, apapun bentuknya, apapun bentuk orangnya, kalau dia minta ya dikasih.”
- P : “Kalau nilai kejujuran seperti apa Om?”
- S : “Ya, jadi kebetulan memang dari kecil kita *ditunggu* ibu tok. Kebetulan ibu kalau pagi sudah berangkat ke rumah makan, tinggal kita berempat, kebetulan kak Mairun sudah di Jakarta, yang *mbarep*, kita berempat ini yang ditinggal. Nah di rumah ini pasti ada hal-hal yang ditinggal di rumah itu. Kalau bukan miliknya ya jangan. Itu *tok*. Jadi kita mau berbuat sesuatu kita berpikir bahwa itu memang dalam bentuk e...kebersamaan. Kejujuran, kebersamaan. Kemudian juga di sekolah kita juga diingatkan oleh orangtua bahwa....*nek jujur jane yo penak*. Tidak membebankan.”
- P : “Lalu cita-citanya Om dulu apa Om?”
- S : “**Pas kebetulan saya jadi guru**. Kebetulan saya jadi guru dan **cita-cita saya jadi guru olahraga**.”
- P : “Sejak kapan punya cita-cita itu Om?”
- S : “Saya **mulai SMP**, SMP itu **sudah saya lihat**...ya mungkin **ada ketertarikan dengan cara mengajar guru saya**. Terus **lebih yakin lagi**, lebih tebal lagi di **SMA**. SMA itu saya sudah pokoknya **setelah selesai** ini saya tidak akan mendaftar kemana-mana. **Saya daftar di IKIP** dan kebetulan **selesai**.”
- P : “Terus arti sebuah pekerjaan untuk Om itu seperti apa?”
- S : “*Meng-ibadah*. Iya, **beribadah**. Saya **harus bekerja, utamanya untuk ibadah** karena kebetulan terus pada akhirnya kita **berkeluarga**. *Scope* kecilnya di keluarga, kalau *scope* besarnya di **masayarakat**. Kalau mungkin **saya bekerja dengan baik** akan memberikan pengaruh yang

baik terhadap masyarakat. Begitu *tok*.”

P : “Ada yang lain lagi Om?”

S : “Ya **memenuhi kebutuhan**. Kebutuhan **hidup** kan pasti ini. **Tidak bekerja** saya pikir **juga nggak mungkin**. Apapun bentuk pekerjaannya mereka **pasti bekerja**. Salah satunya pasti untuk **memenuhi kebutuhan hidup**.”

P : “Kalau pertimbangan Om untuk memilih pekerjaan itu apa Om? Terlepas dari guru ya Om?”

S : “Kalau saya, hal apa ya...kalau orang bilang...**cocok, enjoy** begitu, **enak dikerjakan** begitu, enak dikerjakan ya. Jadi misalnya, kalau misalnya seperti saya kok punya *mikir* kalau dokter, nanti dokter begini-begini, kalau saya guru begini-begini. Kalau **saya milihnya jadi guru** sehingga mungkin **enaknya begitu** lho, **enaknya mengerjakan sesuatu ya jadi guru**. Kalau contohnya misalnya **tentara, wah nggak mungkin saya**.”

P : “Kenapa itu Om?”

S : “Saya **harus ninggal keluarga**, mesti begitu. Lebih-lebih misalnya yang **harus berlayar** begitu, atau **kerja yang di luar kota, meninggalkan beberapa saat** begitu. **Nggak-nggak** ya. Jadi yang enak yang mana.”

P : “Apakah dulu sempat berpikir untuk menjadi tentara?”

S : “Ehm.....**sedikit**, tapi **karena latar belakang orangtua tentara yang semacam itu ya terus nggak dikejar**.”

P : “Apakah Om Saugi pernah mencoba berdagang.”

S : “**Belum**, belum **sama sekali**. Jadi **belum pernah**.”

P : “Jadi lulus SMA langsung...”

S : “**Langsung kuliah**, selesai ’86, ’87 saya tes, ’88 saya sudah mulai **ngajar**, tapi kuliah itu ’85, **kuliah sambil ngajar di Ma’had**, sudah **ngajar**. Tahun ’84 saya masuk di Ma’had, SMP Ma’had itu. Terus ’88 kebetulan **saya diterima di pegawai negeri, akhirnya ya diambil**.”

P : “Kalau menurut Om, bakat atau potensi yang Om miliki itu sudah sesuai dengan pekerjaan saat ini?”

S : “**Pas sekali**. Jadi pas. Kebetulan yang **saya pilih kok pas** begitu. Tuhan memberikan, **Allah memberikan sesuatu yang pas buat saya**. Saya pilih **olahraga memang dari dulu saya hobinya olahraga**, kemudian **tempat juga tidak menyusahkan**, dari SD, SMP, SMA, sampai kuliahnya juga di Semarang.”

P : “Apakah ini menjadi pemenuhan diri Om?”

S : “**Sudah**. Sudah. Kalau saya pikir **ini sudah merupakan hal yang baik buat saya**.”

- P : "Bagaimana dengan bakat berdagang Om?"
- S : "Kok **saya nggak ada**. Dilihat-lihat kok *nggak* ada begitu. Sehingga terakhir itu **waktu SMA** itu, kamu **mau dagang atau mau kuliah**. Kalau mau dagang ya ini dipakai untuk dagang, kalau mau kuliah ya ini dipakai untuk kuliah. Ya **akhirnya saya pikir saya pakai untuk kuliah**. Karena **dalam bayangan saya tidak ada** itu, kok *ketoke nggak cocok*."
- P : "Kenapa itu Om?"
- S : "*Nggak pas aja* begitu. E...mungkin tipenya lain."
- P : "Maksudnya begini Om, dari berdagang itu apa yang menurut Om kurang cocok?"
- S : "**Promosi**. Saya *nggak bisa promosi*. Promosi dagang mungkin yang **susah** begitu. Terus...*nggak* tahu ya karena mungkin **memang dari kecil** kalau mungkin ada yang lain mencoba *jualan* kecil-kecilan begitu ya, seperti kakak saya ada yang *nggoreng* kacang atau apa dibawa begitu sudah ada, kalau **saya sama sekali nggak**. *Nggak*. **Tidak ada gambaran semacam itu**."
- P : "Kalau saudaranya yang lain apakah juga ada yang sekarang berdagang?"
- S : "E...Semuanya malah. E...lima, empat itu, tiga, tiga ya yang berdagang, kak Mairun, kak Mirma, sama si Shehnaz itu. Lilik tidak. Usaha kalau Lilik itu. Ya saya tok yang *nggak*. Yang lain berkecimpung di tidak jauh dari perdagangan kebanyakan orang Koja. Kebanyakan orang Koja."
- P : "Kemudian ketertarikan jadi PNS itu awalnya bagaimana Om?"
- S : "**Saya malah nggak berpikir kalau pegawai negeri**. **Pokoknya saya kerja**. Mana yang **ada peluang itu yang saya masuki**. Jadi **tidak punya cita-cita**, oh saya nanti *ngajar*, saya *tak jadi pegawai negeri*. E...**saya kuliah saya ngajar di Ma'had**. Itu masih belum PNS. '84 itu belum. '84 saya mulai mengajar **sampai '87**, kemudian saya **selesai kuliah ada kesempatan untuk tes saya ya ikut**, begitu saja."
- P : "Terus itu langsung diterima Om?"
- S : "Nah kebetulan **diterima** kemudian **penempatannya di Semarang**."
- P : "Jadi waktu awal, sebenarnya sudah terpikir untuk jadi PNS *nggak*?"
- S : "**Dari awal sekali ndak**. Misalnya **saya kuliah** terus **saya berpikir** saya **tak jadi pegawai negeri** itu *ndak*. Tapi, **dimana ada kesempatan itu saya masuki** begitu, kebetulan **diterima** dan **pas**, begitu. Kadang-kadang ada yang banyak juga sudah teman-teman yang **keterima pegawai negeri** terus, *sik dagang gitu*. Ada yang begitu."
- P : "Kemudian pihak yang paling berpengaruh untuk mengambil keputusan ikut lowongan PNS itu siapa Om?"

- S : **"Dari sendiri. Dari sendiri."**
- P : "Teman-teman *gitu* ada *nggak* Om?"
- S : "Kebetulan **ada, denger** ada begitu, **ya sudah**. Kita **coba**. Kebetulan tapi pada **saat tesnya ya akhirnya bersama-sama sama teman-teman**. Tapi **ndak** ada terus, **iki ono PNS** begini ikut **aja** begini. Saya **dengar ada PNS** ya terus **saya ikut** saja.
- P : "Terus sempat mencari informasi *nggak* Om?"
- S : "Ehm..Ya. kalau informasi mengenai pendaftarannya dan lain sebagainya pasti. Tapi, *ndak* informasi, *engko nek ono* pegawai negeri e... saya tolong diberitahu, *ndak* juga. Tapi karena di lingkungan pendidikan itu saya pikir informasi *mesti* masuk begitu, ya kesempatannya ada."
- P : "Persepsi Om Saugi mengenai PNS itu seperti apa? Persepsi awalnya begitu?"
- S : "Persepsi awal....."
- P : "Tentang pegawai negeri itu sebenarnya pekerjaannya bagaimana?"
- S : "Persepsi awal ya baik itu."
- P : "Maksudnya Kalau sudah mencapai, statusnya sudah PNS itu bagaimana? Kalau orang Jawa menganggapnya sebagai *prestise*, harga diri. Kalau Om Saugi sendiri bagaimana?"
- S : "*Prestise*. Bisa juga di...ya ini yang pada akhirnya, **karena saya minoritas** begitu, saya **bisa masuk** begitu ya **ada kebanggaan**. Bahwa e....**ada yang mampu di dalam situ dan berperan di lingkup PNS dan bisa diterima**. Kalau hanya sekedar mungkin, mungkin tidak jadi penilaian orang sehingga **merangsang saya sendiri untuk punya prestasi sendiri sehingga mempunyai kebanggaan**."
- P : "Kalau dari keluarga sendiri dulu bagaimana Om reaksinya?"
- S : "**Biasa saja**. Biasa saja."
- P : "Apakah ada masukan-masukan dari keluarga?"
- S : "**Tidak ada**. Yang ada itu ya mungkin **ikut-ikut senang**, ikut **berbangga** begitu."
- P : "Karena kan paling beda sendiri, yang lain kan berwirausaha?"
- S : "Heem. Jadi, apa istilahnya, **tidak jadi beban buat mereka** juga, ya *wis* pokoknya **diterima dan mereka ya senang**. Itu saja."
- P : "Saat itu sudah menikah saat jadi PNS itu?"
- S : "86. Sudah, sudah saya sudah. E...kebetulan saya nikah dua kali. Yang pertama campuran Jawa sama Sunda, jadi orang Jawa. Kemudian saya menikah kedua lagi karena yang pertama tidak sukses gitu, yang kedua itu

Jawa. Dan di rumah ini antik, ada Arabnya, ada Jawanya, ada Cinanya. Jadi masing-masing.”

- P : ”Jadi bagaimana respon istrinya saat tahu Om Saugi jadi PNS saat itu?”
- S : ”**Ya senang.** E....tentunya itu **menjadi sebuah harapan** tadi seperti yang saya sampaikan tadi, **pemenuhan hajat hidup** kemudian **pemenuhan** untuk apa ya, meng...**mengaktualisasi dirilah** ada wadahnya. Jadi meskipun kalau dulu swasta masih juga bisa menjanjikan, sekarang demikian, namun demikian kok kelihatannya di...jadi **PNS ini yang menurut mereka sebuah kebanggaan begitu.**”
- P : ”Jadi alasan utamanya sendiri Om Saugi untuk jadi PNS itu?”
- S : ”**Mengabdikan diri** juga sudah. Saya **pokoknya bekerja.** Kebetulan kok **di tempat yang minoritas** buat saya. Di PNS gitu. Mungkin kalau saya *ngajar* tapi tempatnya di lingkungan yang ini biasa saja, **gitu** kan. Tapi karena kebetulan di PNS ini tidak terlalu banyak orang-orangnya sehingga mungkin **memberikan rasa bangga** atau apa.”
- P : ”Tapi itu saingannya banyak nggak Om?”
- S : ”Banyak juga, banyak juga ya. Banyak. Jadi pada saat itu, berapa ratus *gitu* ya. Yang lolos hanya sekitar 125 kalau *nggak* salah. Ada ribuan pendaftar kalau *nggak* salah.
- P : ”Itu semuanya mendaftar jadi guru Om?”
- S : ”Ya, ya. Jadi guru.”
- P : ”Kalau menurut Om Saugi kok orang Koja sedikit yang jadi PNS itu kenapa?”
- S : ”**Kultur dari sana** mungkin. Mungkin. Jadi *sananya* itu mungkin, ya **datang ke sini kan pedagang-pedagang** (subjek tertawa). Pedagang-pedagang jadi **memberikan kultur budaya yang wis pokoke dodolan, dagang.**”
- P : ”Dididik untuk dagang begitu?”
- S : ”Ya. Mungkin **datangnya dari sana ke sini itu karena dagang juga.** Jadi **sudah mendarah daging, jadi mau tidak mau berpengaruh gitu.**”
- P : ”Kalau menurut Om Saugi pekerjaan lain seperti wirausaha dan swasta itu bagaimana dibandingkan dengan PNS?”
- S : ”**Baik** juga. **Yang penting,** kalau saya lihat ini ya, terutama orang-orang Koja itu yang penting manajemen, kalau saya lihat itu manajemen. Dan disini kok **orang Koja itu identiknya,** mereka sudah tahu, orang-orang Jawa atau orang-orang Indonesia yang lain e..*urusane* **kacamata karo jam kuwi** Pak Saugi *gitu* (Subjek tertawa). Jadi **orang Koja itu** yang...Nah di sini kalau saya lihat, **banyak yang sukses, dan lebih menjanjikan daripada pegawai negeri gitu** ya. Cuma ini manajemen. Kadang-kadang

yang ini tidak bisa diatur oleh seseorang yang tidak punya dasar manajemen sehingga oh dagang, dagang *tok*. Tapi kalau yang punya dasar manajemen tokonya tidak satu. Banyak contohnya sudah. Sudah sampai empat, lima tokonya.”

P : ”Semisal dulu tidak jadi PNS, apakah tetap mau di swasta?”

S : ”Ya ***ndak ada masalah***. E...kebetulan juga pada ***saat itu saya di SMP Ma’had*** juga sudah ***tidak punya pikiran*** saya empat tahun di situ ***kalau toh tidak diterima ya tetep saja di situ***. Tidak tidak punya pikiran, wah begini begini ***ndak***.”

P : ”Kalau keuntungannya sendiri setelah jadi PNS itu apa?”

S : ”Ehm...***bersosialisasi*** lebih banyak. Jadi ***tidak sempit*** begitu. Kalau mungkin dagang itu. Kebetulan kalau lingkupnya dagang itu kan sempit. Tapi ***nek*** di ***PNS*** ini lebih, ***lebih luas***, kalau pilihan saya begitu. Ya ***sosialisasinya lebih banyak terhadap orang-orang***.”

P : ”Kalau keuntungan secara fasilitas mungkin? Mengenai kepastian gaji.”

S : ”Ya pasti, ya ***kepastian*** itu tadi. Kepastian ***kalau dagang masih tanda tanya*** kadang-kadang kalau, ya itu tadi, kalau tidak bisa *ngatur* manajemen, ya habis sebelum waktunya. Tapi ***kalau PNS kita sudah bisa noto gitu ya, satu bulan habisnya sekian-sekian itu sudah bisa diatur***.”

P : ”Itu sempat kepikiran nggak sebelum mendaftar itu?”

S : ”Ehm...***ndak, ndak*** itu.

P : ”Mengenai fasilitas PNS, seperti sulit di-PHK. Itu sempat dipikirkan tidak dari awal?”

S : ”***Ndak***. Jadi, ya itu tadi ***pokoknya dimana ada tempat saya untuk mengaktualisasi, mengabdikan diri, ya saya masuki itu saja***. Pas kebetulan ***di PNS*** begitu saja.”

P : ”Apakah PNS ini jadi pekerjaan utama bagi Om?”

S : ”Ya. Kalau saya utama. Saya utama. ***PNS utama***.”

P : ”Kemudian perkembangan karirnya bagaimana Om? Dari awal.”

S : ”***Baik. Lancar*** juga. Dari awal. Di sini, jadi ***meskipun dari minoritas tapi mereka menerimanya dengan baik*** karena mungkin juga ***kita harus membawa diri juga di lingkup yang besar***, kita sendiri sedikit begitu ya. Satu atau dua orang di dalam 100 orang begitu kan harusnya bisa membawa diri. Tapi kalau untuk saya dan saya lihat juga mungkin teman-teman, saudara yang lain kebetulan yang pakai PNS itu kelihatannya ***nggak, nggak*** kesulitan.”

P : ”Sudah merasa ada di puncak karirnya belum? Atau masih ada yang ingin dicapai lagi?”

- S : "E...**tentu masih**, masih ada **yang perlu dicapai**, namun demikian dalam kondisi yang, yang ada begitu, **tidak memaksakan diri saya harus** misalnya **jadi kepala** atau jadi apa begitu. Itu **sambil jalan**."
- P : "Itu ada keinginan seperti itu?"
- S : "Ada, **ada keinginan. Harus**, harus, harus **punya** semacam itu **cuma pencapaiannya** yang mungkin lain-lain. Kalau saya ya, saya **apa yang saya kerjakan saya kerjakan dengan baik**. Kalau itu **dianggap baik dan sesuai dengan aturan**, perlu **diberi**, apa istilahnya **imbalan** atau **reward** atau apa **terserah mereka**. Tapi saya tidak pernah pasti saya harus, harus, itu *nggak*."
- P : "Mengenai kenaikan pangkat dan golongan dulu pernah terpikir *nggak* Om?"
- S : "Ya **setelah kerja** itu saya. Setelah kerja oh ternyata **ada juga yang merangsang PNS untuk jadi lebih baik. Jenjang** kemudian.....e..apa istilahnya **gaji** dan sebagainya itu ada."
- P : "Waktu awal dulu? Sudah tahu ada informasi mengenai itu belum?"
- S : "E...**sama sekali nggak tahu**. Sama sekali. Jadi awal-awalnya nanti kalau kamu jadi pegawai negeri itu enaknya begini-begini, *nek ini ndak. Pokoknya saya* begitu saya *ngajar, lulus, terus ada kesempatan saya ndaftar gitu* aja. **Setelah masuk, oh ternyata begini, begini, begini, begini**, setiap dua tahun sekali naik dan sebagainya."
- P : "Kemudian perasaannya menjalani pekerjaan sebagai pegawai negeri ini bagaimana?"
- S : "Senang. **Senang** dan ya itu tadi **bangga gitu**. Karena **di minoritasnya ini** tadi. Di minoritasnya ini yang menjadikan **kebanggaan tersendiri. Bisa juga, ora mung dagang tok**."
- P : "Kegiatan yang akan dipilih kalau mungkin nanti setelah pensiun nanti apa Om?"
- S : "Saya kok *pikirannya selama tenaga masih memungkinkan saya berkecimpungnya di olahraga gitu*. Entah **jadi pengurus olahraga** atau mungkin **apa gitu**."
- P : "Tapi tetap di olahraga?"
- S : "Iya."
- P : "Apakah terpikir untuk berwirausaha?"
- S : "**Sama sekali tidak** (subjek tertawa). Sama sekali tidak ada. **Ini** yang jadi **aneh memang. Ndak punya pikiran saya. Dulu pernah, pernah dicoba. Yuk melu yuk. Mencoba gitu**."
- P : "Sama saudaranya itu?"

- S : "Ya. Ya karena itu, wah *rak tekan* aku. Kuliah *wae*."
- P : "Dulu sudah pernah mencoba?"
- S : "Ya **mencobanya**, mencoba untuk masuk begitu **melihat situasi dan kondisinya**, tapi ya kok **kelihatannya *nggak cocok*** itu. *Nggak* tahu ya memang dari, sudah **dari awal saya sudah *ndak kepikiran*** gitu ya. Dan kebetulan saya pernah mencoba, setiap hari saya mencoba, e...malah dua kali. Tapi ya *ndak* cocok.
- P : "Coba dagang *gitu*?"
- S : "**Ikut**, ikut ya **memproduksi *gitu*** ya, kemudian untuk **ikut memasarkan *gitu*** kok ***ketoke nggak cocok***, wah *nggak* cocok aku. Meskipun sebetulnya **peluang banyak**, kalau saya kira-kira **jam dua** kan **sudah kosong *gitu*** kan, sebenarnya **bisa dimanfaatkan sampai malam tapi *nggak cocok***."
- P : "Kegiatannya apa biasanya Om setelah sekolah?"
- S : "Saya kebetulan pengurus sepakbola di Jawa Tengah. Jadi di PSSI Jawa Tengah, jadi kalau pas kosong ya saya di PSSI-nya itu. Dan kebetulan saya punya, KONI juga wasit. Di sini juga sama, minoritas juga sama. Di perwasitan itu sepakbola ya minoritas."
- P : "Tapi diizinkan main sepakbola itu Om?"
- S : "Ya pada akhirnya. Pada akhirnya saya SMA itu, SMP masih belum boleh. SMA dilepas mungkin sudah tidak was-was lagi."
- P : "Kalau begitu itu dulu Om? Terima kasih banyak."
- S : "Ya, ya."

Wawancara 2

Tanggal Wawancara : 1 Juni 2007

Waktu Wawancara : Pukul 10.30 – 11.15 WIB

Tempat Wawancara : Rumah subjek di Jl. M.T. Haryono Kampung Wotprau
No. 70 Semarang

- P : "Yang pertama mengenai kedisiplinan seorang PNS, apalagi jadi guru kan dituntut untuk masuk jam 7 pulang jam sekian. Apakah Om sudah siap sejak awal dengan ritme kerja seperti itu?"
- S : "Sudah, **sudah siap**."

- P : "Sempat dipikirkan?"
- S : "Kebetulan....ya **memang sudah terpikir semacam itu**. Jadi, **sudah tahu kalau memang PNS** kemudian di, apalagi **di tempat pendidikan itu lain** sehingga memang sudah siap."
- P : "Itu waktu sebelum jadi guru atau sebelum jadi PNS?"
- S : "E...sebelum PNS itu saya sudah guru. Sudah semacam itu. Jadi terus **masuk di PNS** tidak, tidak, **tidak kesulitan**."
- P : "Kemudian dengan rutinitas yang sehari-hari itu dari pagi sampai siang itu mengajar, bagaimana perasaannya?"
- S : "E....karena **banyaknya selingan kegiatan**, ya **timbul** cuma **tidak terlalu** apa ya, terus jenuh terus ogah-ogahan itu *ndak*. Ya **sempat terpikir** tapi karena **setelah mengajar banyak kegiatan** yang lain **sehingga *nggak jenuh***."
- P : "Itu biasanya kejenuhannya karena apa?"
- S : "**Yang dihadapi tetap**. Yang dihadapi tetap. Kemudian **perubahan situasi anak-anak** sekarang itu yang **lebih susah**. Namun demikian setelah ya kemarin reformasi itu yang sangat berpengaruh sekali. Kemudian **sudah bisa dijalani ya akhirnya jalan lagi gitu**."
- P : "Untuk mata pelajaran olahraga sendiri apakah ada perkembangan informasinya?"
- S : "Ada, ada perubahan. Kalau dulu kita *ngajar* ada....(Wawancara terhenti karena subjek harus menerima telepon). Tadi sampai mana?"
- P : "Tadi perkembangan ilmu olahraga sendiri."
- S : "Berkembang. Jadi, terutama untuk yang ke pendidikannya. Kalau dulu kita *ngajar* itu punya apa ya, sudah dibatasi begitu, targetnya sudah ada begitu. Dan sekarang anak-anak sudah bisa berkembang sesuai dengan tingkat kemampuan. Sehingga e...bagi anak-anak yang kurang dia juga harus bisa memaksa diri untuk bisa memenuhi, kemudian yang punya kelebihan tidak terpatritapi dia bisa lewat begitu, lewat dari batasan yang dulu. Kalau dulu itu sudah, misalnya lompat jauh itu tiga meter *gitu* ya, sudah. Tapi kalau sekarang dituntut kalau bisa lebih sehingga berkembang secara metode. Ilmunya sendiri saya kira tidak ada perubahan. Ilmunya sendiri sampai saat ini belum, belum berkembang. Lebih karena memang terbentur sarana prasarana yang ada. Kalau seandainya ada semacam itu ya mau tidak mau tidak bisa mengembangkan ilmunya itu yang lebih, lebih lagi."
- P : "Kemudian kembali ke kejenuhan tadi Om. Itu mengatasinya bagaimana? Misalnya merasa jenuh begitu."
- S : "E...kebetulan **di sekolahan itu banyak**, banyak hal yang bisa

dikerjakan, misalnya ada **di lab komputer**, kemudian juga e...di **ekstrakurikuler**, itu masih bisa dipakai untuk **menghilangkan kejenuhan**. Kalau misalnya habis kerja begitu, kepingin mungkin lebih, lebih enak mungkin nanti dalam administrasi atau apa ya, kita masuk ke lab komputer itu, *utik-utik* begitu, sehingga **kejenuhan-kejenuhan** yang memang sudah ada itu **bisa lewat**.”

P : ”Om Saugi latihan mengajarnya sendiri darimana Om?”

S : ”Kebetulan kuliah, kuliah.”

P : ”Itu memang diajari ngajar?”

S : ”Ya memang **di perkuliahan** sudah **disiapkan untuk ngajar**. Jadi dulu memang begitu, **sudah dikondisikan** dalam **kuliah** itu juga **ada saatnya** kita **belajar mengajar** begitu, sehingga **begitu selesai** di kuliah **tidak kesulitan**. Jadi terus *ngajar* itu sudah, sudah. Karena situasinya sudah dibuat semacam itu. Karena situasinya dibuat semacam itu sehingga **ndak kesulitan**. Jadi kadang-kadang pas kuliah *gitu*, mata kuliah A begitu kadang-kadang **dosennya memerintahkan membuat situasi** yang ini **guru ini siswa**. Sehingga **sudah terbiasa**, *ndak* ada, *ndak* ada kesulitan.”

P : ”Kemudian setelah terjun ke lapangannya, benar-benar jadi guru itu apakah waktu awalnya Om pernah mengalami kesulitan?”

S : ”Ehm...awalnya tidak juga. Jadi, ya itu tadi sudah dipersiapkan sehingga kemudian yang jadi kendala ya paling sarana prasarana.

P : ”Sarana prasarana seperti apa Om?”

S : ”**Keterbatasan seharusnya bola tersedia untuk anak empat puluh anak** paling tidak bola itu sepuluh begitu ya, satu anak empat, **ada dua** ya ini. Kadang-kadang juga yang separuh main dulu yang separuh kegiatannya lain. **Kalau** misalnya **sarana** itu **terpenuhi** saya pikir **mungkin tidak sulit**. Ya kesulitannya **cuma itu**, **kalau untuk ngajarnya**, **penyampaian mata pelajaran** kemudian **penguasaan siswa ndak ada**.”

P : ”Kalau untuk jadi guru olahraga sendiri sering ada seminar begitu nggak Om?”

S : ”Ehm pelatihan, **pelatihan sering**. Kemudian **penataran-penataran**. Bisa juga **dari masing-masing cabang olahraga**, bola voli, basket, kemudian sepakbola. Rata-rata semua, semua cabang olahraga yang diajarkan itu biasanya kita **diharuskan**, agak diharuskan **untuk ikut pelatihan** atau **penataran**.”

P : ”Itu ditugaskan dari sekolah atau bagaimana Om?”

S : ”Iya betul. Kemudian untuk yang **kaitannya dengan pengembangan ilmu keguruannya** ya e...sering juga diadakan *gitu* misalnya **penataran di tingkat nasional**. Memang risiko untuk pengembangan.”

- P : "Kalau pencarian informasi olahraga itu Om Saugi cari dimana? Untuk tahu info olahraga terbaru begitu."
- S : "Ya. Kebetulan **saya di pengurus KONI**. Jadi, **kalau ada hal-hal baru** kaitannya dengan olahraga, sekarang itu ada *tonish*, ada yang *futsal*, kemudian sepakbola yang rencana baru dikembangkan ini, ya....**tidak sulit menerima**. Tapi, untuk guru olahraga yang lain memang harus. Jadi **harus tahu** juga e...kaitannya dengan misalnya sepakbola begitu, kemudian ada peraturan permainan yang diubah, guru juga harus tahu, guru olahraga utamanya harus tahu sehingga mau tidak mau mereka **harus cari informasi**, ya informasi paling **dari teman-teman guru yang kebetulan sudah menguasai**, kemudian ya **diadakan** semacam **penalaran** di situ terhadap guru-guru olahraga yang lain."
- P : "Terus kalau lingkungan kerjanya sendiri bagaimana Om?"
- S : "E...saya **sembilan belas tahun, ndak ada masalah. Baik-baik saja.**"
- P : "Apakah dari lingkungan bisa menerima atau bagaimana?"
- S : "Ya **bisa menerima**. Kemudian **setiap apa yang saya lakukan**, mereka **banyak yang mendukung. Ndak ada kesulitan dari lingkungan kerja** begitu. Dari dulu yang sebelum jadi SMP di ST itu yang juga situasinya semacam itu, muridnya *lanang kabeh*."
- P : "Pernah mengajar di ST Om?"
- S : "Ya. Di ST 6 sebelum jadi SMP 36 kan ST 6. ST 6 itu sejak '88. Tujuh tahun, tujuh tahun jadi SMP."
- P : "Itu sudah jadi PNS?"
- S : "Sudah, sudah. Awal saya masuk PNS kemudian di pendidikan ini di ST, ST 6 di Suyudono itu, '88 sampai '95."
- P : "Kemudian kalau hubungan dengan atasan sendiri bagaimana Om Saugi? Hubungan dengan kepala sekolahnya?"
- S : "**Ndak ada masalah** juga. Ya **namanya orang kumpul**, sekian tahun, kalau sekolah dulu, kalau sekarang empat tahun, dua kali empat tahun sudah selesai, jadi tukar sekolah lagi. Tapi kalau dulu kan tidak, jadi panjang sekali. Ya **wajarlah kalau ada hal-hal yang mungkin kurang pas** begitu kan. Apalagi juga saya empat kali, lima kali ganti kepala sekolah. Sehingga kadang-kadang ada yang lancar **tapi tidak sampai terjadi hal-hal yang tidak pas. Wajar-wajar sajalah.**"
- P : "Kalau ada yang kurang pas begitu, biasanya Om Saugi bagaimana?"
- S : "Ya pasti **ikut urun ya**. Pasti. Ya bukan, karena memang **di SMP 36 saya termasuk yang senior** begitu, sembilan belas tahun di situ begitu ya, dan kebetulan biasanya guru olahraga lain, punya kelainan begitu. Dalam hal-hal apa ya namanya *ngopeni konco-konco gitu*. Ya mau tidak mau saya juga **sering apa yang mungkin tidak pas dilakukan**, juga kita

sampaikan. Sebatas penyampaian dan berusaha untuk tidak menimbulkan konflik.”

P : ”Kalau dengan rekan kerjanya sesama guru?”

S : ”*Ndak* ada masalah. Baik-baik semua.”

P : ”Kalau dengan muridnya? Murid kan macam-macam.”

S : ”**Kalau** dengan **murid apalagi sekarang**. Jadi, perubahan ini yang perlu dimengerti, perubahan era yang sedikit memusingkan. Ya sekarang **paling suara yang lebih keras**, suara yang lebih keras.”

P : ”Kalau yang era dulu muridnya itu bagaimana?”

S : ”Ya kalau dulu apalagi di ST. Kalau ST itu salah ya *dikampleng* ya sudah.”

P : ”Itu juga diterapkan oleh Om Saugi?”

S : ”Ya mau tidak mau kalau semacam itu ya tidak semua, hal-hal tertentu saja yang kira-kira prinsip. Kalau tidak diingatkan itu, tidak diingatkan dengan keras membahayakan, seperti mengajar tolak peluru atau lempar lembing, itu tidak boleh dipakai yang lain. Tidak boleh pegang bola yang lain, tidak boleh main yang lain. Kalau tidak kan ya bisa lembingnya *nyubles*. Sehingga itu yang harus betul-betul keras. Sehingga, tapi sebelumnya juga diingatkan, tidak ada yang bergerak lain kecuali perintah. Hal-hal tertentu saja yang membahayakan itu, lompat jauh. Lompat harus gantian. *Mencolot sak karepe dewe*, baru *mencolot mbalik*, kawannya lompat kan jadi. Nah itu yang memang perlu penanganan khusus.”

P : ”Itu selalu ada murid seperti itu Om?”

S : ”Ya. Mau tidak mau ya untuk menghindari ada yang cedera semacam itu ya, ya itu tadi. E...lapangan ya olahraga itu. Tapi untuk akhir-akhir ini sudah tidak, tidak, tidak pas begitu. Sehingga ya anak *nendang bal engko nek dikampleng* keliru, *dikandani* dikasih tahu tidak tahu, ditendang keluar kena orang naik sepeda, jatuh. Itu kan dari awal sudah saya ingatkan, tidak boleh, bola itu *ojo ditendang* atau tidak boleh sepakbola di lingkungan sekolah, karena bahaya-bahaya yang ditimbulkan itu.”

P : ”Pernah terjadi itu Om?”

S : ”Pernah. Pas saya kebetulan *ngajar*, iseng itu ditendang ya ditendang keluar, kena orang naik sepeda, jatuh. Lha masih untung jatuh *gitu* aja, yang belakang masih bisa menghindari. Terus itu ya.. Jadi kadang-kadang memang di terutama di olahraga ya memang sebenarnya sepanjang tidak terlalu terus *ngawur* itu *ndak*. Biasanya anak-anak yang kurang, atau lebih *sih* lebih apa ya nakalnya lebih, itu ya baru dikasih tahu, kalau yang biasa *ndak*.”

P : ”Kalau yang murid era sekarang bagaimana?”

- S : "Semakin *ndak* karuan. Saya bilang semakin *ndak* karuan."
- P : "Apanya itu Om?"
- S : "Kalau dulu kita sekolah terlambat itu takut. Lari. Sekarang tidak. Yang saya sampaikan memang dalam era. Ternyata saya tanya tidak di *sekolahan* saya *tok*. *Podo* pak, sama pak."
- P : "Itu untuk pelajaran olahraga atau keseluruhan?"
- S : "*Ndak* keseluruhan. Sudah bel itu bel toet, kira-kira masih seratus meter ya tidak lari. Sudah jalan saja. Saya *ngajar* itu biasanya kalau saya sudah berdiri, sudah memberikan penyampaian awal materi kira-kira sekitar seperempat jam, 10 – 15 menit dari bel. Kan kalau olahraga itu biasanya bel, kemudian ganti pakaian, baris, berdoa, kemudian saya menyampaikan sesuatu yang perlu dilakukan itu kira-kira 10 – 15 menit. Mereka datang ya jalan saja."
- P : "Itu masih ada yang terlambat juga?"
- S : "Banyak. Sudah susah."
- P : "Itu ada hukumannya *nggak* Om?"
- S : "Lha itu. **Dihukum disuruh muter**, disuruh **membersihkan kamar mandi** ya sudah, **orangtuanya dipanggil** ya sudah, *wis pol*. Jadi kadang-kadang sok, ya ini yang **kadang-kadang** sok **menimbulkan** bukan jenuh ya, **malas** begitu ya. **Bocah iki kok kebangetan** kok malah semakin. Terus terang kalau **mentalitas sekarang turun**, sedang turun, *nggak* tahu nanti kalau. Ya **tata krama juga**."
- P : "Tata krama juga Om?"
- S : "Tata krama sudah, sudah. Terlambat itu juga sudah tidak. Kalau dulu kita *nggak* les itu minta les supaya bisa dapat tambahan pelajaran, kalau sekarang itu *ndak*. Dilesi *nggak* bayar, siswanya empat puluh yang ada cuma lima belas, yang 25 *ndak* tahu. Kadang-kadang ada anaknya yang tidak mau, kadang-kadang juga ada yang harus bekerja. Itu yang susah. Tapi yang bekerja itu satu dua. Kalau mereka biasanya laporan begitu, harus bekerja memang siang begitu, hidupnya sendirian dengan ibu atau bapak *tok* ini mau tidak mau boleh."
- P : "Apakah memang ada kegiatan olahraga di luar jam sekolah begitu Om?"
- S : "Tidak, tidak. Ini yang sekolah, sekolah secara umum itu les pelajaran. Tapi *nek* yang olahraga *ndak* ada kesulitan, misalnya di luar itu kan ekstra. Ekstranya sesuai dengan pilihan."
- P : "Apakah Om Saugi juga *ngajar* ekstra?"
- S : "Ya, ya. Kebetulan pegang bola basket sama renang begitu. E..tidak terlalu jadi masalah, sudah di luar jam sekolah. Dan kebetulan di ekstra itu yang memang mau begitu. Jadi tidak terpaksa begitu berangkatnya."

- P : "Perasaannya bagaimana dengan keadaan seperti itu?"
- S : "Sering jengkel. Ya paling cerita ya, *wingi bar tak kampleng anake* (subjek tertawa). Sekarang sudah lain juga orangtua, kadang-kadang sok tahu kalau anaknya *nggak* bener, kalau dulu ya *digeblek gurune kowe mesti nakal*, kalau sekarang *ndak, digeblek ya moro*."
- P : "Kalau begitu apakah bisa dikatakan bahwa masalahnya lebih karena murid daripada rekan guru?"
- S : "Ehm...ya, ya. Kalau siswa seperti yang sudah saya sampaikan tadi berubah, siswa itu sudah lain sekali, dan rata-rata di sekolahan yang dianggap favorit pun hal-hal semacam itu masih timbul. *Wis anak-anake males, wegah*. Yang lebih parah lagi ya sinetron ini."
- P : "Kenapa itu?"
- S : "Berpengaruh sekali. Besar sekali pengaruhnya. Saya bilang, kamu nonton sinetron, sinetron menyesatkan."
- P : "Kemudian kalau di sekolah sering ada fasilitas rekreasi *nggak* Om?"
- S : "Ya **rekreasi ada**. Ya **setahun sekali**. Kebetulan yang **bersama-sama guru dan karyawan**, kemudian ada juga yang **harus mengikuti**, tugas mengikuti **anak-anak yang widya wisata**. Jadi termasuk rekreasi *gitu* lah. Jadi ada, ada."
- P : "Om Saugi apakah juga pernah menjabat jadi wali kelas?"
- S : "Beberapa tahun yang lalu saya jadi wali kelas. Kalau sekarang *nggak*. Jadi bidang sarana prasarana."
- P : "Apakah Om Saugi diharuskan untuk mengikuti?"
- S : "Ehm...**rekreasi** ya. Kalau misalnya, karena itu **kesempatan untuk kumpul, melepas kepenatan**, kalau tidak ada hal yang penting lainnya, teman-teman merasa disiplin, pasti harus berangkat. **Harus**, karena ya itu tadi, kira-kira **setahun** tadi **ngurusi anak-anak, mumet**, ya ini **refreshing**."
- P : "Kemudian mengenai anggapan bahwa kalau PNS itu banyak waktu luangnya. Kalau menurut Om Saugi sendiri bagaimana?"
- S : "**Betul juga**. Karena kebetulan di **guru** ini **sebetulnya tidak terlalu, terlalu luang** sekali juga tidak. Kalau **di pendidikan** itu **proses itu setiap saat ada**, harus **mengevaluasi hasil tugas anak-anak**, itu kan berkala. Nah di situ yang, yang bisa diisi. Kebetulan **kalau di olahraga** ini **jam 1, 2, 3, 4** sudah. **5, 6, 7, 8 kosong**. Nah di situ **diisi**, ya itu tadi, **mengembangkan masing-masing kebutuhan**. Jadi kalau misalnya sudah **evaluasi** sudah, kemudian setiap tahun itu kan awal tahun kita **diminta perangkat mengajar**, baik itu program tahunan, program bulanan, kemudian mingguan itu kan harus ada. Jadi kalau sudah dikerjakan

kemudian kita *ngajar* itu tinggal ngikuti program mingguan, program mingguan itu kita yang ikuti. Setelah itu evaluasi, kalau sudah evaluasi kalau mungkin bapak ibu guru kebetulan yang punya tugas lain sebagai wali kelas ya mungkin waktu luangnya dipakai untuk menambah apa ya **memberikan pengarahan anak-anak**. Yang punya urusan lain-lain, seperti **saya di sarana prasarana** begitu selesai ya waktu itu dipakai untuk ***nggenahke, membenahi mana-mana yang kurang kaitannya dengan sarana***, karena di sekolahan itu kursi, meja itu mesti, kursi, meja kemudian ruangan itu kan pengaruhnya besar sekali terhadap untuk yang, yang bisa dikerjakan untuk mengisi waktu luang itu juga dipakai. Sebetulnya kalau target dari pemerintah itu kan 24 jam. Satu minggu itu 24 jam. Enam belas, e...delapan belas mengajar, kemudian yang enam jam ini untuk menyelesaikan administrasi. Kalau **dibilang luang** ya ada, kemudian masih bisa dimanfaatkan. Tidak terus luang, *nganggur* itu *ndak*, harus ada yang bisa dikerjakan dan tidak boleh sebelum jam 2 terus pulang, *ndak* boleh. Biasanya yang susah itu guru olahraga, jam 11 itu sudah *nganggur*. *Nggak* mungkin *ngajar* sampai jam 2, jam 1 itu *nggak* mungkin. Paling jam 10.15 itu sudah maksimal. *Nggak* mungkin sampai jam 10.30 itu panasnya bukan main sekarang. *Nggak* cocok.”

P : ”Misalnya dulu Om Saugi tidak jadi PNS, apakah Om Saugi akan tetap jadi guru?”

S : ”Ya memang. Itu sudah, sudah sebelum jadi PNS itu sudah jadi guru di SMP Ma’had itu. Karena memang sudah menjadi cita-cita saya SMA itu, aku *tak* jadi guru. Sudah cita-cita. Kalau ketemu teman-teman SMA itu *sing* paling enak *kowe, sing mbok ceritake yo pas*, yang kamu inginkan pas. Karena memang saya SMA lah kelas 2 itu *sok mben kowe meh neng ndi? Sok mben aku meh ndaftarke IKIP wae*. Kebetulan saya lihat kok olahraga *gurune nyenengke* gitu ya. Ada teman yang jadi dokter tapi sebetulnya tidak sesuai dengan keinginan begitu.”

P : ”Om Saugi merasa lebih puas mana antara guru dan status PNS sendiri?”

S : ”Sama ya. Sama. Berimbang. Jadi **status PNS terkait dengan situasi lingkungan gitu** ya. Terus kalau yang di **gurunya** saya **bisa memberikan ilmu**.”

P : ”Kemudian masalah keluarganya. Istrinya bekerja?”

S : ”Ya. Di rumah sakit Bunda.”

P : ”Di swasta ya Om?”

S : ”Swasta. Rumah sakit bersalin. Di *counter* medis.”

P : ”Pernah meminta untuk wirausaha atau dagang nggak?”

S : ”*Nggak* ada, *nggak* ada. Kalau mertua *jualan*.”

P : ”Om Saugi kan lima bersaudara yang lainnya perempuan semua. Adakah

- tuntutan dari orangtua karena sebagai satu-satunya laki-laki?"
- S : "Nggak ada. Tidak. Ya itu tadi saya sampaikan bahwa **ibu saya orangnya moderat** begitu. **Capailah apa yang kamu inginkan** begitu."
- P : "Apakah ada omongan atau apa dari istri terkait dengan pekerjaan Om Saugi?"
- S : "Tidak, **tidak ada** keluhan begitu. Cuma **sering mengingatkan** karena situasi yang semacam ini, **guru jadi sorotan terus**. Jewer muridnya sedikit jadi *gawe*. **Sekarang suara lebih keras**. Suara yang lebih keras itu yang mungkin sedikit **bisa memberikan peringatan kepada anak-anak**."
- P : "Apakah Om Saugi juga ada kegiatan di luar kota?"
- S : "Sering, sering. Karena kebetulan di, selain di *ngajar* PNS ini kebetulan saya punya sambilan dulu wasit PSSI, sekarang pengawas."
- P : "Itu di luar guru om?"
- S : "Di luar guru. Dan biasanya itu Sabtu Minggu. Biasa saya pamit."
- P : "Apakah istri pernah kompalin dengan kesibukannya Om Saugi yang Sabtu Minggu harus pergi?"
- S : "Tidak, tidak ada."
- P : "Kalau dari anak?"
- S : "**Ndak ada masalah**. *Ndak* ada." (wawancara terhenti karena ada tamu yang mencari anaknya dan ada telepon).
- P : "Apakah Om Saugi ikut kegiatan di masyarakat? Lembaga masyarakat begitu?"
- S : "Ya. Ketua RW, ketua RW. RT dulu pernah, sekarang RW di Kebon Agung."
- P : "Apakah kegiatan ini menyita waktu?"
- S : "Nggak juga. Tidak, jadi masing-masing kegiatan ya itu tadi tinggal mengatur waktu aja. Ya kadang-kadang suatu saat pasti ada benturan ya memang salah satu harus dikorbankan, mana yang harus dikorbankan e...tapi situasi tertentu, *ndak* sering."
- P : "Biasanya kalau ada kejadian seperti itu mana yang lebih didahulukan?"
- S : "Ya pastinya begitu seperti **misalnya** ini nanti **kemarin** pada **saat** ujian, e...**ujian nasional** dan lain sebagainya **mau tidak mau harus tidak keluar dari kantor**. Sehingga **urusan kantor kaitannya dengan PSSI** dan sebagainya sebelumnya **sudah saya sampaikan jangan sampai saya dapat tugas sepanjang pelaksanaan ujian nasional**. Harus di tempat."
- P : "Apakah pernah terjadi urusan keluarga yang mendesak yang bentrok

- dengan urusan kantor?”
- S : ”Iya.”
- P : ”Pernah seperti itu Om?”
- S : ”Ehm...ya **kadang-kadang misalnya anak sakit**, ada **keluarga** yang **sakit**, ya ini **mau tidak mau yang sakit ini yang *diopeni sik***. Terkait dengan **di kantor** karena **saya** juga **punya teman yang bisa membantu menangani anak-anak**, yang penting anak itu tidak sampai, kalau Jawanya *keleleran* begitu. Tidak ada yang *ngajar* itu *ndak*. Jadi karena kebetulan **ada semacam partner** jadi yang saya nggak ada ya dalam situasi tertentu.”
- P : ”Kalau kesibukannya lebih banyak dimana Om?”
- S : ”Ya tentunya di guru. Guru ya. Karena itu yang utama ya. Jadi kalau di luar di PSSI itu paling hari libur yang bisa saya pakai, kemudian Sabtu Minggu yang kebetulan waktunya sudah luang begitu itu yang dipakai. Tapi yang lain lebih banyaknya di gurunya, *ngajar*.”
- P : ”Kemudian kalau untuk anak sendiri apakah Om Saugi pernah mengajari dagang atau tidak? Seperti umumnya orang Koja.”
- S : ”**Tidak. *Ndak* dibayangkan itu.**”
- P : ”Putranya yang paling besar kelas berapa Om?”
- S : ”SMA, SMA. **Masih sekolah kemudian punya *kepinginan* untuk kuliah ya *monggo***. Kalau **saya** sendiri secara *anu* **tidak mengarahkan untuk dagang**. Tapi **kalau nanti** misalnya dia **bisa berdagang ya jalan saja**, dagang *ndak* apa-apa, **mana yang pas** begitu.”
- P : ”Kalau dari anaknya kira-kira ada yang berbakat dagang Om?”
- S : ”***Ndak* ada** kok. Tidak ada. **Tidak ada** yang e...*cilik-cilik* **dagang** itu *nggak* ada. Tidak ada. **Belum kelihatan. *Ndak* tahu nanti kalau sudah besar** begitu, sekarang cikal bakalnya di luar, kembali timur.”
- P : ”Kalau di olahraga sendiri ada yang berminat juga Om?”
- S : ”Ya. Kebetulan rata-rata nomer 2 nomer 3 ini, yang **nomer 2 ini taekwondo, yang nomer 3 *kepinginnya* di tenis meja.**”
- P : ”Apakah itu dilatih oleh Om Saugi dari kecil juga?”
- S : ”***Ndak* juga**. Jadi, mana yang. Ya ada sebetulnya sepakbola ya, kalau saya latihan itu ikut. Tapi kelihatannya tidak tertarik, lebih tertarik di bela diri ya *wis monggo*. Tidak saya paksakan untuk harus ikut sama nggak.”
- P : ”Harapannya untuk anak sendiri bagaimana Om? Apakah Om punya keinginan anaknya jadi PNS juga?”
- S : ”**Kalau saya pikir, punya prestasi yang bisa dipakai**, menjadi **kebanggaan buat pribadi** maupun **keluarga dan lingkungan**. Kemudian

jadi orang yang berguna ya. *Ndak tahu nanti kalau mau jadi PNS, atau mau jadi profesor, atau mungkin nanti bahkan kalau selesai sekolah itu nanti mau dagang itu ndak tahu. Yang penting, punya punya, jadi manusia punya-punya.*

- P : "Dengan pengalaman kerja jadi PNS, apakah Om Saugi pernah kepikiran agar anaknya jadi PNS?"
- S : "E.....belum, belum punya kepikiran, wah nanti anak saya tak PNS itu....belum terpikir sampai ke situ. Mungkin anakku jadi PNS itu nggak. Ya itu nanti biar aja jalan bagaimana. Kalau nanti ke PNS ya nggak masalah."
- P : "Kalau menurut Om Saugi, jadi PNS itu menjanjikan nggak?"
- S : "PNS itu bisa menjanjikan. Itu tinggal kita jalani bagaimana."
- P : "Dari segi apa Om menjanjikannya?"
- S : "Ya mungkin **finansial yang didapat itu tetap**. Tapi **kalau dagang itu kan naik turun**. Lha harus bisa betul-betul manajemen keuangan. Kalau PNS itu kan **sudah pasti** nanti **saya dapat sekian**, yang saya **rencanakan untuk pembelanjaan sudah jelas**. Dan **sumbernya pasti ada**. Jadi, misalnya mau utang-utang itu berani."
- P : "Kalau kebebasan sendiri dari PNS bagaimana? Kan tidak bisa *sembarangan* libur-libur. Mungkin beda dengan orang dagang."
- S : "Ya sebetulnya sama saja. Di dagang pun, ah aku *rak dodol*, aku *rak dagang*, tapi nanti saya *nggak* dapat *income*, kan begitu kan. Kalau di PNS saya tidak kerja, saya malas ya ditegur begitu kan, dapat teguran, dapat peringatan atau apa. Sama sebetulnya. Jadi di dagang pun kalau lama-lama tidak dagang *toh* ya sama saja, PNS *leha-leha* tidak sesuai dengan aturan ya kena begitu. Cuma kalau ini di PNS itu karena orang lain, kalau dagang ini pribadi. Jadi ya suka-suka, *mangkat ya wis*."
- P : "Apakah Om Saugi menyediakan waktu libur untuk anak-anak?"
- S : "Oh ada. Ya paling tidak ada yang memang saya pakai untuk kondisi tertentu, misalnya *kayak* kebetulan liburnya seperti ini panjang ya *udah* pergi."
- P : "Apakah itu harus disesuaikan dengan istri juga?"
- S : "Ya. Kadang-kadang sewaktu memang ketemunya setengah tahun sekali, setahun sekali. *Nggak* setiap bulan *gitu* ya. Karena kebetulan saya bisa, nyonya *nggak* bisa. Nanti kebetulan nyonya ada kosong, saya lagi sibuk di sekolahan begitu Tapi meskipun waktunya pendek dan sedikit begitu, tapi tetap dipakai untuk rekreasi *bareng-bareng*. Nah tuntutan anak begini-begini. Entah renang atau jalan-jalan atau apa itu *mesti*. Ya untuk sambung rasa begitu."

- P : "Untuk waktu libur sekolah sendiri biasanya kesibukannya apa Om?"
- S : "Ya ini yang **beberapa tahun** yang kadang-kadang sok jadi (tertawa) kebetulan pada **saatnya libur** itu pada **saatnya penerimaan siswa baru**. Biasanya **setiap tahun saya punya tugas** itu. Ya **mau tidak mau** ya **liburnya pendek**, liburnya sedikit. **Begitu ada yang kira-kira kosong dua tiga hari** itu yang kita pakai dengan anak mau *ngajak* kemana, jalan-jalan atau apa, itu yang dipakai. Tapi **dusahakan semaksimal mungkin dalam liburan itu ada yang dipakai untuk rekreasi** itu. Kalau *nggak* biasanya **anaknya libur**, wah ayah kerja terus."
- P : "Itu pernah ada seperti itu Om?"
- S : "Iya. Cuma ya **dengan pengertian mereka bisa mengerti** ada waktu yang disiapkan, tadi yang tiga hari itu dipakai."
- P : "Untuk Om Saugi sendiri status PNS itu seberapa penting? Penting tidaknya begitu."
- S : "Ehm.....itu susah ya. Penting kalau dilihat dari sisi (tertawa). Ya kalau secara keseluruhan kalau sekarang saya sudah harus di PNS ya saya pikir ya penting juga. Karena saya sudah harus di PNS. Tapi kalau banyak yang di orang-orang dagang ya *jawabane* ya enak jadi pedagang *gitu*. Tapi kalau saya pikir ya penting sehingga saya anggap penting ini karena memang sampai saat ini saya tekuni, saya tekuni dan memberikan hasil. Itu yang mungkin penting. Penting karena sudah dijalani."
- P : "Itu penting dari segi apa Om?"
- S : "**Pengembangan** apa...**aktualisasi diri**. Saya bisa apa ya... **mengembangkan apa yang ada dalam diri saya**. Kemudian kembali lagi di **segi finansial**, jadi ya dianggap penting. Karena **tidak terlalu pusing gitu** ya. Saya bisa **mengaktualisasi**, saya bisa **berperan di lingkungan kerja** begitu. Jadi *misale ki* Pak Saugi *sing ngomong, yo wis manut* begitu. Itu. Kemudian **hubungan dengan teman-teman baik pimpinan pun demikian**. Terus segi **finansial** juga bisa **menjanjikan**, meskipun **tidak lebih** atau **tidak melebihi** mungkin yang **dagang** atau yang dagang tapi **sudah sukses**, saya pikir itu sama. Usahanya juga panjang."
- P : "Bagaimana perasaannya kalau misalnya tidak jadi PNS Om?"
- S : "**Dari awal semacam itu**. Dari awal semacam itu. masuknya ya itu, oh ada begitu, sudah saya *masuk*. **Saya terus tidak berusaha** supaya saya **bisa diterima gitu nggak**. Lha kebetulan **ada kesempatan** saya *anu* oh saya ya **masuk** ya sudah. Begitu saya masuk ya sudah **jalani saja**. **Tidak**, tidak menjadikan **harus jadi PNS nggak**. Lha sekarang anak-anak juga begitu. Mau jadi PNS ya jadilah, jadi pegawai swasta ya jadilah. *Nggak* harus jadi PNS."
- P : "Baik Om cukup sekian dulu. Terima kasih ya Om."
- S : "Ya sama-sama."

b. Horisonalisasi hasil wawancara dengan subjek

UCAPAN SUBJEK	CODING	MAKNA PSIKOLOGIS
[Cara orangtua mengasuh subjek] ...demokratis...saya usia 8 tahun sudah tidak sama ayah.... Sama ibu...baik, nggak otoriter, otoriternya ada, demokratisnya ada.	Membagi pola asuh sesuai keadaan	Penerapan pola asuh otoriter dan demokratis sesuai kondisi
	Melarang olahraga karena pengalaman buruk	Pengasuhan ibu yang otoriter dalam hal olahraga saat subjek

		SD
(Pada kalimat lain) Kalau pas harus <i>manut</i> begini ya harus <i>manut</i> .	Keharusan dalam beribadah	Pengasuhan otoriter dalam beribadah
	Kebebasan di luar hal agama	Demokratis dalam pendidikan
(Pada kalimat lain) Misalnya contoh dulu sepakbola betul-betul <i>nggak</i> boleh.		
	Anggota keluarga bebas menyatakan pendapatnya	Suasana demokratis yang dianut dalam keluarga
(Pada kalimat lain) Ibu...karena pengalaman dari abah, dulu pernah jatuh sakit karena main sepakbola, saya <i>nggak</i> boleh...itu otoriter...kalau yang lain <i>nggak</i> ada...		
(Pada kalimat lain) ibu saya orangnya moderat...capailah apa yang kamu inginkan		
(Pada kalimat lain) [Masalah agama] Tidak otoriter juga...diarahkan dengan baik...saat sembahyang ya sembahyang, harus beribadah... <i>nggak</i> nuntut bentuk pakaian...pokoknya ibadah sesuai apa yang sudah diajarkan...		
(Pada kalimat lain) [Pengaturan pendidikan] ...saya dan saudara-saudara yang lain bebas-bebas saja...ada beberapa yang tidak selesai.		
(Pada kalimat lain) Sekolahnya hanya sampai SMP ...sampai SMA tok...dulu hidupnya semacam itu...yang penting bisa <i>ngaji</i> , <i>nulis</i> , <i>mbaca</i> , <i>ngitung</i> itu sudah bisa untuk hidup ...saya sendiri...ada kesempatan ...bisa selesai.		
(Pada kalimat lain) [Kebebasan berpendapat dalam keluarga]		

Baik...kita mau bicara, punya ide...bebas...masing-masing punya pola pikir dan saling menghargai... <i>nggak</i> ada masalah.		
[Kepribadian orangtua subjek] Baik...ayah saya tidak terlalu merasakan tapi pernah merasakan...ayah saya tentara...	Ayah tentara mengasuh dengan tegas dalam situasi tertentu	Pengasuhan ayah yang tegas
	Ibu menanamkan kedisiplinan sejak kecil	Penanaman nilai kedisiplinan sejak kecil
(Pada kalimat lain) [Pengaruh latar belakang ayah terhadap kepribadian] Kalau tegas, disiplinnya saya belum sangat merasakan...kakak cerita semacam itu...ada...tidak terlalu ditekan...wajar saja. Kalau nakal, <i>nggak bener</i> jalannya ya dibetulkan.		
		Peran ganda seorang ibu tunggal
(Pada kalimat lain) [Pengaruh ibu pada subjek] Sama...disiplin...sejak tahun 1970 harus sendiri...ibu harus berjuang...punya kemauan untuk menyelesaikan tugas meskipun sendirian...sekaligus jadi abah.		
[Pendidikan wirausaha sejak dini] Tidak...meskipun ibu di wirausaha tapi arah ke situ anak-anaknya juga tidak. Tidak jualan...tidak diberi modal untuk jualan...yang terakhir saya ditanya...mau sekolah atau mau dagang	Tidak ada pengajaran berwirausaha pada anak	Tidak adanya sosialisasi berwirausaha sejak dini

(Pada kalimat lain) ...nggak pernah diajari...dibuat- kan untuk dijualkan itu nggak pernah.		
[Persepsi subjek mengenai sedikitnya orang Koja yang PNS] Kultur dari sana mungkin...da- tang ke sini kan pedagang... memberikan kultur budaya...da- gang.	Orang Koja dididik untuk berdagang	Pewarisan kebuda- yaan Koja yang kuat
(Pada kalimat lain) ...Jadi sudah mendarah daging, jadi mau tidak mau berpengaruh		
[Pengalaman kerja sebelum PNS] (wirausaha):Belum sama sekalibelum pernah	Belum pernah mencoba wirausaha	Kurangnya motivasi berwirausaha
	Sudah senang mengajar sejak awal	Kebutuhan aktualisa- si untuk mengajar
(Pada kalimat lain) Langsung kuliah, selesai...'88 saya sudah mulai ngajar...'85 kuliah sambil ngajar di Ma'had ...terus '88 diterima jadi pega- wai negeri...		<i>Need of power</i> (mengatur murid)
	Ketidakberhasilan wirausaha	Kurang berbakat dan berminat dalam berwirausaha
(Pada kalimat lain) ...mencoba untuk masuk melihat situasi dan kondisinya...tapi ya kok kelihatannya <i>nggak</i> cocok. Sudah dari awal <i>nggak kepikir-</i> <i>an</i> ...		
(Pada kalimat lain) ikut memproduksi...memasar- kan... <i>ketoke</i> <i>nggak</i> cocok...sebe- tulnya peluang banyak...bisa di- manfaatkan sampai malam tapi <i>nggak</i> cocok.		
[Arti pekerjaan bagi subjek] ...beribadah...harus bekerja, uta- manya untuk ibadah...berkeluar-	Bekerja untuk mencari nafkah	Arti pekerjaan untuk pemenuhan kebutuh- an hidup

ga...masyarakat...memberikan pengaruh baik terhadap masyarakat...		
	Bekerja untuk bermanfaat dan beribadah	Arti pekerjaan untuk beribadah (agama)
		Kebutuhan untuk bermanfaat bagi orang lain
(Pada kalimat lain) ...memenuhi kebutuhan. Kebutuhan hidup kan pasti. Tidak bekerja...juga <i>nggak</i> mungkin... salah satunya pasti untuk memenuhi kebutuhan hidup.		
	Kebanggaan bekerja dalam minoritas	Arti pekerjaan dalam meningkatkan status sosial orang Koja
(Pada kalimat lain) [Arti pekerjaan PNS] Prestise...karena saya minoritas, saya bisa masuk ada kebanggaan...ada yang mampu di situ dan berperan di lingkup PNS dan bisa diterima...merangsang saya untuk punya prestasi sendiri sehingga mempunyai kebanggaan.	Ingin berprestasi	Kebutuhan untuk berprestasi
	Hal terpenting adalah tetap jadi guru olahraga	Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri untuk mengajar
	Nilai positif PNS	Keuntungan menjadi PNS daripada wirausaha
	Ketertarikan dengan kepastian gaji	Kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja
(Pada kalimat lain) Senang...dan bangga...di minoritasnya ini yang menjadikan kebanggaan tersendiri, bisa juga <i>ora mung</i> dagang <i>tok</i> .		
	Ada hubungan baik dalam bekerja	Kepuasan akan interaksi dengan rekan

		dan bawahan
(Pada kalimat lain) ...status PNS terkait dengan situasi lingkungan...kalau guru saya bisa memberikan ilmu.		
(Pada kalimat lain) ...finansial yang didapat itu tetap...kalau dagang naik turun... kalau PNS sudah pasti..rencanakan untuk pembelanjaan sudah jelas...		
(Pada kalimat lain) Pengembangan...aktualisasi diri ...bisa mengembangkan apa yang ada dalam diri saya...berperan di lingkungan kerja...hubungan dengan teman-teman baik pimpinan pun demikian... segi finansial menjanjikan, meskipun tidak melebihi yang dagang...		
(Pada kalimat lain) ...dari awal...saya tidak berusaha supaya bisa diterima...kebetulan ada kesempatan...saya masuk...saya jalani...tidak menjadikan harus jadi PNS...		
(Pada kalimat lain) [Mengajar tanpa status PNS] ...saat itu saya di Ma'had juga sudah tidak punya pikiran, saya 4 tahun di situ kalau tidak diterima ya tetap saja di situ...		
[Ketertarikan menjadi pegawai negeri] Saya malah <i>nggak</i> berpikir pegawai negeri. Pokoknya saya kerja...ada peluang saya masuki ...tidak punya cita-cita saya nanti ngajar jadi pegawai negeri ...saya kuliah saya ngajar di Ma'had sampai '87...kemudian saya selesai kuliah ada kesempatan untuk tes saya ikut...	Ketertarikannya adalah menjadi guru bukan pegawai negeri	Kebutuhan aktualisasi mengajar dan memanfaatkan peluang

	Kebanggaan bekerja dalam minoritas	Arti pekerjaan dalam meningkatkan status sosial orang Koj
	Ingin mengabdikan diri	Kebutuhan aktualisasi untuk pengabdian diri
(Pada kalimat lain) ...kebetulan diterima...penempatannya di Semarang.		
(Pada kalimat lain) [Motivasi menjadi pegawai negeri] Mengabdikan diri...pokoknya bekerja. Kebetulan di tempat minoritas buat saya...memberikan rasa bangga		
[Bakat atau potensi] Pas sekali...saya pilih kok pas... Allah memberikan sesuatu yang pas buat saya...pilih olahraga... hobinya olahraga...tempat tidak menyusahkan...	Senang olahraga	Bakat/potensi diri pada olahraga
	Senang dengan menjadi guru olahraga	Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri untuk mengajar
	Tidak mempunyai kemampuan promosi	Kurang berbakat dan berminat dalam berwirausaha
(Pada kalimat lain) ...ini sudah merupakan hal yang baik buat saya.		
	Ada latihan mengajar saat kuliah	Belajar dengan melakukan latihan terus
[Bakat berwirausaha] ... <i>nggak</i> ada...waktu SMA...mau dagang atau mau kuliah...akhirnya saya pikir saya pakai untuk kuliah...dalam bayangan saya tidak ada, <i>ketoke</i> <i>nggak</i> cocok.		

(Pada kalimat lain) ...saya <i>nggak</i> bisa promosi...susah...karena mungkin memang dari kecil...saya sama sekali <i>nggak</i> ...		
(Pada kalimat lain) [Latihan mengajar] ...di perkuliahan sudah dipersiapkan untuk ngajar...sudah kondisikan...ada saatnya kita belajar mengajar...begitu selesai tidak kesulitan...situasinya dibuat semacam itu...dosennya memerintahkan membuat situasi...guru ini siswa...sudah terbiasa...		
[Pertimbangan memilih pekerjaan sebagai PNS] ...cocok, <i>enjoy</i> ...enak dikerjakan...saya milihnya jadi guru...enaknya mengerjakan sesuatu ya jadi guru...tentara <i>nggak</i> mungkin saya.	Hal terpenting adalah cocok dengan kesenangan subjek	Kecocokan tipe pekerjaan dengan minat
	Kurang suka dengan pekerjaan yang jauh dari keluarga	Kebutuhan afeksi untuk selalu dekat dengan keluarga
	Pernah ada ketertarikan jadi tentara tapi tidak berlanjut	Belajar dari pengalaman orangtua
(Pada kalimat lain) ...bersosialisasi lebih banyak...tidak sempit...PNS ini luas...sosialisasinya lebih banyak terhadap orang-orang		
	Ingin banyak berinteraksi	Kebutuhan akan afiliasi/berinteraksi
	Nilai positif PNS	Keuntungan menjadi PNS daripada wirausaha
(Pada kalimat lain) [Ketertarikan jadi tentara] Saya harus <i>ninggal</i> keluarga...harus berlayar...kerja di luar kota...meninggalkan beberapa saat. <i>Nggak</i> ya...		

	Ketertarikan dengan kepastian gaji dan keamanan	Kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja pasca bekerja
	Pertimbangan bekerja untuk mengabdikan dan aktualisasi	Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri untuk mengajar
(Pada kalimat lain) ...sedikit, tapi karena latar belakang orangtua tentara yang semacam itu terus <i>nggak</i> dikejar.		
		Kebutuhan aktualisasi untuk pengabdian diri
(Pada kalimat lain) [Kesempatan naik pangkat dan golongan pada PNS] ...setelah kerja itu...ternyata ada juga yang merangsang PNS untuk jadi lebih baik...jenjang...kemudian gaji...		
	Belum memikirkan kenaikan pangkat dan golongan sebelum jadi PNS	Munculnya kebutuhan pertumbuhan karir pasca bekerja
(Pada kalimat lain) ...dulu sama sekali <i>nggak</i> tahu... pokoknya saya begitu saya mengajar, lulus, ada kesempatan saya mendaftar...setelah masuk ternyata begini-begini...setiap dua tahun sekali naik...		
(Pada kalimat lain) [Pertimbangan keamanan dan kepastian PNS] ...kepastian itu tadi...kalau datang masih tanda tanya...tapi kalau PNS kita sudah bisa <i>noto</i> ...bisa diatur		
(Pada kalimat lain) <i>Ndak</i> kepikiran...		

(Pada kalimat lain) ...pokoknya dimana ada tempat saya mengaktualisasi, mengabdikan diri, saya masuki saja. Pas kebetulan di PNS		
[Cita-cita] Pas kebetulan saya jadi guru... cita-cita saya jadi guru olahraga	Keinginan jadi guru olahraga	Pengenalan potensi menjadi guru
		Kebutuhan aktualisasi mengajar
(Pada kalimat lain) ...mulai SMP...sudah saya lihat ...ada ketertarikan dengan cara mengajar guru saya. Lebih yakin lagi di SMA...setelah selesai ini...saya daftar IKIP dan selesai.		
	Tertarik dengan cara model (guru) mengajar	Motivasi karena identifikasi
[Pihak yang paling berpengaruh dalam memilih PNS] Dari sendiri. Dari sendiri.	Kebebasan memilih sesuai bakat dan minat	Orangtua demokratis dalam hal pekerjaan anak
(Pada kalimat lain) Ada, <i>denger</i> ...coba...saat tesnya akhirnya bersama teman-teman ...tapi <i>ndak</i> terus <i>iki ono</i> PNS ikut aja...saya dengar ada PNS ya saya ikut saja.	Tidak ada tentangan dari saudara	Dukungan dari keluarga
(Pada kalimat lain) Keluarga biasa saja.		
(Pada kalimat lain) Tidak ada masukan...ikut senang, ikut berbangga...		
(Pada kalimat lain) ...tidak jadi beban buat mereka ...pokoknya diterima dan mereka senang		
[Persepsi terhadap pekerjaan selain PNS (swasta dan wirausaha)] Baik...orang Koja yang penting manajemen...orang Koja identiknya...kacamata, jam...orang Koja banyak yang sukses...lebih	Nilai positif wirausaha	Keuntungan/imbalance berwirausaha

menjanjikan daripada pegawai negeri...		
	Orang Koja keahliannya dagang	Kebudayaan Koja
[Penyesuaian dengan lingkungan kerja] Baik. Lancar...meskipun minoritas mereka menerima dengan baik...kita harus membawa diri di lingkungan yang besar	Rekan kerja saling mendukung	Kepuasan akan interaksi dengan rekan kerja
		Kepuasan akan kondisi kerja
	Bisa menyesuaikan diri dengan cepat	Mampu beradaptasi dengan cepat pada lingkungan baru
(Pada kalimat lain) Ya...saya di pengurus KONI, kalau ada hal baru kaitannya dengan olahraga...tidak sulit menerima...guru juga harus tahu ...harus cari informasi...dari teman-teman guru yang kebetulan sudah menguasai...diadakan penulisan...		
	Bisa menerima informasi perkembangan ilmu olahraga	Mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu olahraga
		Sosialisasi dari teman sesama guru
		Tersedianya fasilitas pengembangan ilmu dari sekolah
(Pada kalimat lain) ...guru kebetulan tidak terlalu luang sekali...di pendidikan		

proses setiap saat ada...meng-evaluasi hasil tugas...kalau sudah jam kosong...mengembangkan masing-masing kebutuhan... evaluasi...perangkat mengajar... waktu luang untuk...pengarahan anak-anak...sarana prasarana... masih bisa dimanfaatkan...		
	Pemanfaatan waktu luang	Tanggung jawab terhadap tugas
	Tidak keberatan dengan kedisiplinan sebagai PNS	Tanggung jawab dengan kedisiplinan kerja
(Pada kalimat lain) ...pelatihan sering...penataran... dari masing-masing cabang olah raga...diharuskan untuk ikut pelatihan atau penataran.		
(Pada kalimat lain) ...kaitannya dengan pengembangan ilmu keguruannya...diadakan penataran nasional...		
(Pada kalimat lain) [Kebebasan berpendapat di sekolah] ...pasti...saya termasuk yang senior...saya juga sering apa yang mungkin tidak pas, juga kita sampaikan. Sebatas penyampaian dan berusaha tidak menimbulkan konflik.		
	Ada hubungan baik dengan atasan	Kepuasan interaksi dengan atasan

(Pada kalimat lain) [Hubungan dengan rekan kerja] ...bisa menerima...setiap apa yang saya lakukan, mereka banyak yang mendukung. <i>Ndak</i> ada kesulitan dari lingkungan kerja...		
(Pada kalimat lain) ...ndak ada masalah. Baik-baik semua.		
(Pada kalimat lain) [Hubungan dengan atasan] Ndak ada masalah juga...nama-nya orang kumpul...wajarlah kalau ada hal-hal yang kurang pas ...tidak sampai terjadi hal-hal yang tidak pas...		
(Pada kalimat lain) [Penyesuaian dengan disiplin kerja] ...memang sudah terpikir semacam itu...sudah tahu kalau memang PNS...apalagi di tempat pendidikan itu lain sehingga memang sudah siap		
(Pada kalimat lain) ...sebelum PNS itu saya sudah guru...terus masuk di PNS...tidak kesulitan.		
[Kendala dalam bekerja] ...banyaknya selingan kegiatan ...timbul tidak terlalu...sempat terpikir tapi karena setelah mengajar banyak kegiatan lain sehingga nggak jenuh.	Jenuh karena menghadapi hal yang tetap dan murid yang sulit diatur	Kejenuhan menghadapi pekerjaan yang tetap
		Kendala pekerjaan berkaitan dengan murid
(Pada kalimat lain) Yang dihadapi tetap...perubahan situasi anak-anak...lebih susah... sudah bisa dijalani...	Kesulitan mengajar karena kurangnya fasilitas	Kendala sarana prasarana di sekolah
	Menghukum murid yang dianggap melanggar aturan	Penanaman disiplin yang keras pada murid dengan mem-

		beri hukuman
(Pada kalimat lain) Keterbatasan seharusnya bola tersedia untuk anak 40...ada 2... kalau sarana terpenuhi...mungkin tidak sulit...kalau untuk ngajarnya, penyampaian mata pelajaran kemudian penguasaan siswa <i>ndak</i> ada.		
	Berusaha mencari cara mengatasi kejenuhan	Ada solusi mengatasi kejenuhan di sekolah
		Adanya pemberian fasilitas lebih dari sekolah
		Kebutuhan afiliasi dengan rekan kerja
(Pada kalimat lain) Kalau murid apalagi sekarang... sekarang paling suara yang lebih keras...		
(Pada kalimat lain) (murid sekarang) semakin <i>ndak</i> karuan...		
(Pada kalimat lain) Dihukum disuruh muter...membersihkan kamar mandi...orangtua dipanggil...kadang menimbulkan malas...mentalitas sekarang turun...tata krama juga.		
(Pada kalimat lain) [Cara mengatasi kejenuhan] ...di sekolahan banyak hal yang bisa dikerjakan...lab komputer...ekstrakurikuler...menghilangkan kejenuhan...kejenuhan bisa lewat.		
(Pada kalimat lain) Ya rekreasi ada. Setahun sekali ...bersama-sama guru dan karyawan...ada yang harus mengikuti...anak-anak yang widya wisata...		
(Pada kalimat lain) ...rekreasi...kesempatan kum-		

pul, melepas kepenatan...harus ...karena setahun <i>ngurusi</i> anak-anak <i>mumet</i> ...ini <i>refreshing</i> .		
[Pencapaian puncak karir] ...masih ada yang perlu dicapai ...dalam kondisi yang ada, tidak memaksakan diri saya harus menjadi kepala...sambil jalan.	Keinginan untuk mengembangkan karir	Munculnya kebutuhan pertumbuhan karir pasca bekerja
	Bekerja baik sesuai aturan	Adanya harapan mendapat reward dalam bekerja
(Pada kalimat lain) Ada keinginan. Harus punya... cuma pencapaiannya lain...apa yang saya kerjakan saya kerjakan dengan baik...kalau dianggap baik sesuai aturan, perlu diberi.. imbalan atau reward terserah mereka.		
[Lingkungan keluarga subjek] Senang...menjadi sebuah harapan...pemenuhan hajat hidup... mengaktualisasi diri ada wadahnya...dulu swasta masih bisa menjanjikan...PNS menurut mereka sebuah kebanggaan.	Istri tidak mengeluh, memahami tugas suami	Dukungan istri akan pekerjaan suami
		Dukungan akan aktualisasi diri suami
	Keluhan dari anak jarang terjadi	Dukungan dari anak
(Pada kalimat lain) ...tidak ada...sering mengingatkan...guru jadi sorotan...		Keluhan karena kurangnya waktu berlibur
(Pada kalimat lain) Ndak ada masalah		Komunikasi terbuka antara ayah dan anak
(Pada kalimat lain) ...beberapa tahun...saatnya libur ...saatnya penerimaan siswa baru...setiap tahun saya punya tugas...liburnya sedikit...kita pakai dengan anak mau kemana...diusahakan...liburan...rekreasi... kalau <i>nggak</i> anaknya...ayah kerja terus.	Ada pengaturan waktu keluarga dan kantor	Prioritas dalam memilih keluarga atau kantor

	Kebebasan anak untuk memilih	Demokratis dalam memilih pekerjaan
	Tidak mendidik berwirausaha karena anak tidak berminat	Pengenalan potensi anak, kurangnya minat anak untuk berwirausaha
(Pada kalimat lain) [Kegiatan kantor dan keluarga yang bersamaan] ...kadang-kadang misalnya anak sakit...keluarga sakit...yang sakit diopeni sik...di kantor saya juga punya teman yang bisa membantu menangani anak-anak...ada semacam partner...		Tidak ada sosialisasi nilai wirausaha sejak dini
(Pada kalimat lain) Cuma dengan pengertian mereka bisa mengerti...ada waktu yang disiapkan		
(Pada kalimat lain) [Harapan subjek kepada anak] ...Masih sekolah kemudian punya keinginan kuliah ya <i>monggo</i> ...saya sendiri...tidak mengarahkan untuk dagang. Tapi kalau nanti ...bisa berdagang ya jalan saja...yang pas begitu.		
(Pada kalimat lain) ...rata-rata...nomer 2 taekwondo ...nomer 3 kepinginnya tenis meja...		
(Pada kalimat lain) Kalau saya pikir, punya prestasi yang bisa dipakai...kebanggaan buat pribadi maupun keluarga dan lingkungan...jadi orang yang berguna...ndak tahu kalau mau jadi PNS...nanti mau dagang...		
(Pada kalimat lain) [Pendidikan wirausaha kepada anak subjek] <i>Ndak</i> ada...tidak ada yang <i>cilik-cilik</i> dagang...belum kelihatan... <i>ndak</i> tahu kalau sudah besar...		

[Kegiatan kemasyarakatan Ketua RW. RT dulu pernah...	Aktif di masyarakat	Tetap berinteraksi dengan lingkungan kampung
(Pada kalimat lain) [Kegiatan kemasyarakatan dan kantor yang bersamaan] ...kemarin pada saat ujian nasional...harus tidak keluar dari kantor...urusan kantor kaitannya dengan PSSI...sudah saya sampaikan jangan sampai saya dapat tugas sepanjang pelaksanaan ujian nasional..		
	Diutamakan kegiatan kantor	Prioritas pada kewajiban mengajar
[Rencana setelah pensiun] ...selama tenaga memungkinkan saya berkecimpungnya di olahraga...jadi pengurus olahraga atau apa...	Senang pada olahraga	Kebutuhan aktualisasi di bidang olahraga
	Tidak ada keinginan berwirausaha	Kurangnya motivasi berwirausaha
(Pada kalimat lain) [Kemungkinan wirausaha] Sama sekali tidak ada. Ini yang aneh memang...ndak punya pikiran saya...		

c. Daftar makna psikologis subjek

1. Penerapan pola asuh otoriter dan demokratis	32. Dukungan istri akan pekerjaan suami
2. Pengasuhan ibu yang otoriter dalam hal olahraga saat subjek SD	33. Dukungan istri akan aktualisasi diri suami
3. Pengasuhan otoriter dalam beribadah	34. Kebutuhan akan afiliasi/berinteraksi
4. Pengasuhan ayah yang tegas	35. Kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja
5. Penanaman nilai kedisiplinan sejak kecil	36. Keuntungan menjadi PNS daripada wirausaha
6. Peran ganda seorang ibu tunggal	37. Munculnya kebutuhan pertumbuhan karir pasca bekerja
7. Demokratis dalam pendidikan	38. Kepuasan akan kondisi kerja
8. Suasana demokratis yang dianut dalam keluarga	39. Kepuasan akan interaksi dengan rekan kerja
9. Tidak adanya sosialisasi berwira-	40. Mampu beradaptasi dengan cepat

usaha sejak dini	pada lingkungan baru
10. Kurangnya motivasi berwirausaha	41. Kepuasan akan interaksi dengan rekan dan bawahan
11. Kebutuhan aktualisasi untuk mengajar	42. Kebutuhan aktualisasi di bidang olahraga
12. Arti pekerjaan untuk pemenuhan kebutuhan hidup	43. Belajar dengan melakukan latihan terus
13. Arti pekerjaan untuk beribadah (agama)	44. <i>Need of power</i> (mengatur murid)
14. Kebutuhan untuk bermanfaat bagi orang lain	45. Tanggung jawab dengan kedisiplinan kerja
15. Kecocokan tipe pekerjaan dengan minat	46. Kejenuhan menghadapi pekerjaan yang tetap
16. Kebutuhan afeksi untuk selalu dekat dengan keluarga	47. Kendala pekerjaan berkaitan dengan murid
17. Belajar dari pengalaman orangtua	48. Ada solusi mengatasi kejenuhan di sekolah
18. Bakat/potensi diri pada olahraga	49. Kendala sarana prasarana di sekolah
19. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri untuk mengajar	50. Mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu olahraga
20. Kurang berbakat dan berminat dalam berwirausaha	51. Sosialisasi dari teman sesama guru
21. Kebutuhan aktualisasi mengajar dan memanfaatkan peluang	52. Kepuasan interaksi dengan atasan
22. Pengenalan potensi menjadi guru	53. Penanaman disiplin yang keras pada murid dengan memberi hukuman
23. Motivasi karena identifikasi	54. Adanya pemberian fasilitas lebih dari sekolah
24. Pewarisan kebudayaan Koja yang kuat	55. Tanggung jawab terhadap tugas
25. Arti pekerjaan dalam meningkatkan status sosial orang Koja	56. Keluhan karena kurangnya waktu berlibur
26. Kebutuhan untuk berprestasi	57. Tersedianya fasilitas pengembangan ilmu dari sekolah
27. Orangtua demokratis dalam hal pekerjaan anak	58. Prioritas dalam memilih keluarga atau kantor
28. Dukungan dari keluarga	59. Komunikasi terbuka antara ayah dan anak
29. Kebutuhan aktualisasi untuk pengabdian diri	60. Pengenalan potensi anak, kurangnya minat anak untuk berwirausaha
30. Keuntungan/imbalance berwirausaha	61. Tetap berinteraksi dengan lingkungan kampung
31. Kebudayaan Koja	62. Prioritas pada kewajiban mengajar

3. Subjek #3 (Ir. Saiful Bahri)

a. Transkrip wawancara dengan subjek

Wawancara 1

Tanggal Wawancara : 26 Mei 2007

Waktu Wawancara : Pukul 08.15 – 10.00 WIB

Tempat Wawancara : Rumah subjek di Padepokan Ganesha I Blok C-8

P : "Kalau menurut Om Saiful hal yang menonjol dari orang Koja itu apanya Om?"

S : "Yang menonjol dari orang Koja itu, **ciri khasnya dagang** ya. Pedagang. Banyak orang, **di kota Semarang** ini sebetulnya **pedagang ini yang menguasai** kan satu **orang Cina**, dua **orang Koja**. Lha **perdagangan orang Koja** itu kan **yang menonjol di Johar** ya, Johar. Orang **kalau bicara** tentang **Johar mesti hubungane sama orang Koja**, karena banyak orang Koja yang berdagang baik kacamata, jam di sana semua. Jadi yang menonjol dari orang Koja berdagang, berdagang, tapi khususnya di Johar."

- P : "Kalau dari segi fisiknya bagaimana Om?"
- S : "Dari segi fisik itu e...orang Koja itu kadang kalau di masyarakat umum dimasukkan dalam orang Arab, karena mungkin *face*-nya, hidungnya, terus dan lain sebagainya-lah, mungkin tampangnya lain ya, beda ya dengan orang Jawa pada umumnya. Nah tapi, kalau dilihat secara mendetail memang beda antara orang Arab dan orang Koja, *face*-nya lho ya. Kalau orang Koja ya kecenderungannya ehm...kulitnya itu beda dengan orang Arab itu. Tapi secara umum banyak orang beranggapan kalau orang Koja itu orang Arab, beda itu."
- P : "Apakah Om Saiful bisa membedakan antara orang Arab dan orang Koja, kalau secara fisik?"
- S : "Dari segi fisik, bisa."
- P : "Itu membedakannya darimana Om?"
- S : "Dari hidungnya, matanya terus e...kalau orang Arab itu kecenderungannya melengkung ya hidungnya, terus matanya itu cekungnya itu lebih ya. Terus kalau orang Arab itu lebih *lincip* gitu lho ya. Itu yang, yang sering, yang bisa membedakan."
- P : "Apakah Om Saiful sering disebut orang Arab?"
- S : "Sering, sering, terutama ya di pada waktu. Ya sampai sekarang-lah, sampai misalkan e...kerja ataupun kuliah itu saya sering dibilang orang Arab. Tapi, terus saya jelaskan, beda itu antara orang Arab dengan orang Koja."
- P : "Bagaimana perasaan Om sendiri kalau disebut sebagai orang Arab?"
- S : "Secara, kalau secara umum, *ndak* itu. Tapi kalau secara pribadi bermasalah ya."
- P : "*Kenapa* itu Om?"
- S : "Karena e...kalau sebetulnya kalau orang Arab itu di masyarakat luas itu, tidak bisa bergaul, tidak bisa bergaul. Jadi, kalau orang Arab itu kecenderungannya e...pada satu komunitasnya sendiri, tapi kalau orang Koja itu lebih bisa meluas ya. Bersosialisasi dengan masyarakat Semarang, orang Jawalah pada umumnya. Contohnya gampang, banyak orang-orang Koja yang sekarang sudah menikah dengan orang-orang Jawa itu kan banyak dan tersebar dimana-mana. Tapi kalau orang Arab itu *ndak*, dia hanya di lingkungannya sendiri."
- P : "Untuk Om Saiful sendiri, perasaannya menjadi bagian dari komunitas sendiri bagaimana Om?"
- S : "Ya, bangga, bangga." (wawancara terhenti karena subjek sedang bicara pada istrinya yang akan berangkat kerja)

- P : "Apakah Om mengetahui sejarah orang Koja secara umum?"
- S : "Sejarah orang Koja secara umum itu yang saya tahu itu ya *gini*, orang Koja itu awalnya dulu pedagang ya, berarti orang Gujarat. Orang Gujarat itu orang India bagian belakang, perbatasan antara India-Pakistan itu ada daerah yang namanya Gujarat. Nah itu pada zaman dulu itu suatu kelompok pedagang *gitu*. Awalnya itu di Aceh, karena orang Aceh kan *kayak* orang Koja, banyak juga, ya memang orang Koja itu orang Aceh. Nah itu pedagang di sana, terus ya ada menyebar ke Indonesia, terus ke awalnya di Sumatra, terus sampai akhirnya di Jawa. Jawa itu kan dulu kan, *makanya* kan Kojan itu kan dekat sama ini ya dulu kali itu lho ya, kali yang dimana, kali Mberok itu yang tembusnya di Johar itu kan ada itu. Nah itu kan awalnya di situ mereka berdagang. Itu garis besarnya itu."
- P : "Bagaimana dengan asal usul ke atasnya?"
- S : "Asal usul ke atas, maksudnya turun temurun begitu?"
- P : "Ya. Jadi apakah orangtua Om Saiful masih keturunan Koja juga?"
- S : "Iya. Kedua-duanya."
- P : "Kalau ke atasnya lagi bagaimana Om?"
- S : "Ke atasnya lagi, mbah ya. Ya sampai di mbah aja itu masih tahu."
- P : "Itu kedua-duanya apakah orang Koja juga Om?"
- S : "Ya dua-duanya orang Koja. Dulu pedagang besar di mana, jalan Pekojan itu. *jualan* jam itu."
- P : "Kemudian kultur apa yang melekat pada orang Koja menurut Om Saiful?"
- S : "**Budaya yang melekat** dengan orang Koja itu....biasanya kalau orang Koja itu **budayanya agamis** ya. Artinya yang **berhubungan sama agama**. Ya yang *kayak gitu*, terus biasanya kegiatannya dilakukan di Masjid Pekojan itu. Itu yang melekat."
- P : "Kalau dengan budaya yang ke arah Jawa atau Indianya sendiri bagaimana?"
- S : "E....budaya, *ndak* ada ya. Lebih ke Islam, misalnya *kayak* Maulud-an."
- P : "Bagaimana dengan tradisi-tradisinya?"
- S : "Tradisi-tradisi misalkan *kayak* pengantin *gitu* ya, pengantin yang diarak, kadang ada dulu kan sering ya pakai kembang manggar begitu. Itu kan budaya juga itu ya. Ya paling *gitu-gitu tok* yang aku tahu ya. Kalau budaya yang khusus *ndak* ada ya. Paling karena. Terus tradisi apalagi ya...*nganu* kalau misalkan orang Koja yang menikah itu biasanya pakaian yang lengkap pakai gamis, sorban begitu. Itu kan yang jarang ya ditemukan di orang Koja ya."

- P : "Kalau Om Saiful sendiri lebih memilih untuk disebut sebagai orang Koja atau orang Semarang?"
- S : (subjek meminta waktu untuk minum dan mengantar istrinya keluar rumah karena akan bekerja)."Kalau di sini disuruh memilih disebut orang Semarang atau orang Koja...saya lebih suka disebut orang Koja."
- P : "Itu kenapa Om?"
- S : "Ya karena beda. Karena ada, ya *bukane* e..apa *namane* menyombongkan diri atau apa-apa ya, tapi orang Koja kan *face*-nya lebih bagus lah, pada umumnya dan beda dengan orang-orang Semarang pada *umume*."
- P : "Sekarang ke latar belakang keluarga Om. Kalau cara pengasuhan dari orangtua Om Saiful sendiri bagaimana? Secara umum begitu Om?"
- S : "Secara umum itu, kalau **orangtua zaman dulu itu khususnya masyarakat Koja itu kecenderungan otoriter** ya. *Artine kalau orangtua sudah bila A ya A, kita harus manut. Jadi kepatuhan anak terhadap orangtua itu lebih, zaman dulu ya.*"
- P : "Itu dengan ayah dan ibunya Om?"
- S : "Dengan ayah dan ibu. Jadi sampai sekarang pun masih terasa kedekatan misalkan e...saya dengan orangtua saya, terus sekarang ini saya dengan anak saya itu pendidikannya itu masih terasa *gitu* ya. Jadi saya cuma menerapkan pada mereka itu pokoknya...jangan sampai anak itu kurang ajar dengan orangtua. Kalau orangtua zaman dulu kan *gitu*. Pokoknya kau jangan sekali-kali kurang ajar. Ya itu sekarang melekat ke itu pendidikan saya ke anak saya. Kau nakal *ndak* apa-apa tapi jangan kurang ajar."
- P : "Bagaimana contoh penerapannya dalam bidang pendidikan dan agama?"
- S : "Agama dan pendidikan. Misalnya dalam agama, **dalam agama itu kalau orang zaman dulu** itu kan terutama orangtua zaman dulu itu kan **ketat** ya. Misalkan **habis maghrib** begitu, habis maghrib itu **kita harus di rumah, ngaji**, eh **sholat terus ngaji**. Jadi, **di kampung Wotprau** itu dulu **kalau habis maghrib sepi, ndak ada orang keluar, ndak** ada anak keluar sama sekali. **Karena takut**, karena **orangtua sudah** apa *namane*, **diultimatum gitu**. Mungkin sama juga dengan itu apa *jidahe* ya, waktu zaman dulu itu sama *abahe ya gitu*. Jadi maghrib itu sudah *sinau, nek dak ngaji, sinau* sudah. Ya itu awalnya begitu. Tapi setelah berkembang ada tv terus lain."
- P : "Itu lainnya bagaimana Om?"
- S : "Ada tv itu ya, saat itu Wotprau itu sedikit yang punya tv ya. Nah ada film yang bagus, fenomenal *gitulah*. Lha itu anak-anak sudah mulai terimbas sedikit gitu, satu, dua. Itu *nganu*-nya *gitu*, awalnya."
- P : "Apakah Om Saiful juga menerapkan ke anak-anak Om?"
- S : "Sebetulnya saya terapkan, saya terapkan. Kalau misalkan maghrib ya, habis maghrib *gitu* sebisa mungkin sholat di musolla. Habis itu pulang ya

ngaji atau *ngaji* di musolla kan ada. Terus belajar kalau misalkan, apa itu namanya, kalau sudah selesai *ngaji* ya belajar itu di rumah. Itu aturan saya *gitu*. Tapi, kan anak itu tidak bisa seratus persen menerima itu *ndak* ya, karena saya sendiri kadang maghrib itu belum pulang, nah itu yang apa namanya, jadi apa namanya ya...waktu dulu itu. Jadi itu ya."

P : "Terus bagaimana orangtua menghadapi kalau ada anaknya yang belum pulang saat maghrib begitu Om?"

S : "Saya misalkan. Kalau ada anak yang belum pulang itu ya *mesti* kena marah-lah ya, dimarahi kalau gitu misalnya. Nah itu *mamahe* ya juga gitu, *pokoke* main sore, itu kan anak *mesti pingin* main ya, main pokoknya begitu sebelum *kentong* maghrib itu sudah di rumah, mandi, itu sudah di rumah. Tapi kadang anak tuh ya *angel* juga. Ya gitulah."

P : "Bagaimana dari segi pendidikan, Om?"

S : "Segi pendidikan, kalau dari segi pendidikan...kalau dalam hati kecilku itu aku *kepingin* anak itu di SD itu SD yang Islam, SD yang berbasis Islam, misalkan *kayak* Ma'had Islam atau apa *gitu* ya. Tapi kan di sini itu *ndak* ada, jarang, sudah *ndak* ada di lingkungan sini. Kalau misalkan mau sekolah di tempat yang Islam itu harus di sana, jauh ya, nah perlu transportasi, perlu *nyediain* waktu untuk *nganter*. Lha waktu sedangkan untuk itu ada. Ya ini akhirnya masuk SD-SD yang dekat-dekat sini, ya ini SD negeri-lah, akhirnya *gitu*."

P : "Bagaimana dengan orangtua Om Saiful sendiri untuk bidang pendidikan?"

S : "Dulu *pendidikanne* kalau **orangtua saya zaman dulu ya Islami** ya. Kalau **SD ya Ma'had Islam**, sudah *ndak boleh* kalau di luar, *ndak bisa dah keluar dari itu*."

P : "Apakah ada kewajiban untuk sekolah sampai tinggi dari orangtua Om?"

S : "Sekolah tinggi, waktu dulu orangtua juga *ndak* ada motivasi khusus untuk kau nanti sampai ini, sampai ini, *ndak*. E...semuanya mengalir *jak* ya, *ndak* ada *nganu*. Karena mungkin saat itu ditunjang sama ekonomi ya, karena biaya untuk sekolah kan tinggi juga. Nah mungkin orangtua saya menyesuaikan dengan ekonominya, *gitu*."

P : "Om Saiful berapa bersaudara?"

S : "Delapan."

P : "Apakah ada anak perempuannya juga?"

S : "*Perempuane* ada juga, dua."

P : "Bagaimana dengan pendidikan untuk anak perempuan jika dibandingkan dengan yang laki-laki, Om?"

S : "*Ndak* sama ya. Kalau perempuan itu kak Laila itu di SMK itu ya, dulu

SKKA Kartini jalan Imam Bonjol itu, bagiannya dulu, busana ya. Kalau kak Kom itu di SMEA. Jadi *ndak* ada khusus pendidikan gitu.”

P : ”Jadi anak perempuan tetap diizinkan untuk sekolah, Om?”

S : ”**Kalau untuk sekolah** itu ya **diizinkan dan harus** itu ya.”

P : ”Bagaimana dengan sikap dan kepribadian orangtua Om sendiri?”

S : ”**Tadi ketat** ya. Jadi *gini*, kalau **saya** itu justru ini **dengan pendidikan orangtua** itu saya **merasakan** ya **setelah** saya **dewasa**, saya merasakan sekali, **alhamdulillah dulu orangtua** saya **mendidik saya seperti** ini. Artinya e...**basis agama kuat**. Itu kan pada saat kita kecil itu kan ada wah orangtua saya *gini*, kan itu ada ya rasa berontak. Tapi setelah saya tua itu saya merasakan kok untung dulu, orangtua saya mendidik saya seperti ini, sehingga untuk menularkan ke anak saya itu ya *wis* saya meniru aja, enak, *ndak kangelan*. Misalkan kalau dulu katakanlah orangtua saya masa bodoh, acuh sama anak gitu kan malah saya *ndak* tahu apa-apa. Mendidik anak nanti malah *ndak* sesuai ya. Kalau ini kan sedikit banyak tentang agama sudah mulai apa, masuk *gitu* ya. Jadi tiap kali ada sesuatu yang bertentangan *sama* agama atau apa, misalkan *kayak* tayangan di tv itu sekarang itu kan kalau kita *nggak* hati-hati kan bisa anak itu terpengaruh ya. Tapi kan kalau terus dikaitkan sama agama, kalau agama Islam itu begini-begini, *ndak* boleh sehingga itu kan sedikit banyak mengurangi *gitulah*.”

P : ”Bagaimana dengan ibunya Om?”

S : ”Ibu, lebih ketat! itu kalau ibu saya, lebih ketat.”

P : ”Jadi lebih ketat, Om?”

S : ”Lebih ketat ya. Karena **lebih keras kalau** ibu saya itu **dalam mendidik anak**, kalau **ayah** saya **cenderungnya diam**. Ya dimanapunlah kalau orangtua yang laki itu *gitu*.”

P : ”Diamnya itu diam yang bagaimana, Om?”

S : ”Ya **diam tegas** ya. Kalau **misalkan permasalahan** itu sudah *ndak* bisa di, nah **baru** orangtua saya turun, **ayah saya ikut nangani**. Tapi kalau **misalkan ibu saya sudah bisa**, **anak sudah nurut ya sudah ndak**.”

P : ”Kalau misalkan urusan sholat itu siapa yang mengurus?”

S : ”Ya bapak ibu, ayah *sama* ibu.”

P : ”Pekerjaan orangtua Om apa? Dari bapak dan ibu?”

S : ”Dagang. Ibu *ndak* kerja. Ayah dagang di pasar Johar itu.”

P : ”Kalau pandangan Om Saiful sendiri tentang orangtua yang berdagang itu bagaimana Om?”

S : ”Orangtua yang berdagang. **Bagus** ya. Misalkan orang **berdagang itu**

wirausaha ya. Wirausaha, **jadi maju mundurnya atau besar kecilnya pendapatan**, maju mundurnya usaha itu kan *tergantung* dari **kreativitas orang itu** sendiri ya. Ya **jadi bagus** kalau menurut saya itu.”

P : ”Apakah Om pernah diajari sejak kecil untuk berdagang?”

S : ”Tentang berdagang, **karena saya ini anak terakhir** ya, anak yang paling kecil, sehingga **untuk mendapatkan pendidikan dari orangtua itu sudah *ndak* ada.**”

P : ”*Kenapa* itu Om?”

S : ”Karena pada **saat saya dewasa** itu, **orangtua saya sudah terlalu tua** itu, itu untuk, untuk apa namanya berdagang, artinya **untuk di pasar itu sudah**, sudah *wegah* gitu lho, karena usia dia sudah *ndak* begitu aktif di pasar lagi. Sehingga setelah saya dewasa, **pasar itu sudah dipegang oleh kakak saya, orangtua saya sudah pensiun gitu.**”

P : ”Apakah Om Saiful pernah diajak berdagang?”

S : ”Oh ya sering, sering.”

P : ”Sejak kapan itu, Om?”

S : ”**Sejak SD.** Ya **kalau dulu** itu kan, ya mungkin ibunya *situ* ya, Hafsoh itu kan, ya **ikut *ayah* pergi ke pasar**, ya udah paling *gitu* itu, apa **main gitu**. Tapi **rasa senang**, rasa **bangga**, apa tuh rasa itu, apa, **enak gitu** lho pada **saat itu**. Jadi orang, **misalkan** saya **ikut ayah** saya **ke pasar** itu *waduh* itu **senangnya sudah bukan main itu.**”

P : ”Apakah untuk semua anak juga diajarkan untuk berdagang?”

S : ”**Ayah saya demokratis** ya, **ada yang *ndak* berdagang sama sekali** ya ada.”

P : ”Bagaimana dengan kumpul-kumpul, diajak komunikasi masalah pasar atau dagangan, Om?”

S : ”Ya kalau itu *nganu* ya, ya insidentil lah, kalau misalnya pas *omong-omongan* gitu ya.”

P : ”Bagaimana dengan kebebasan berpendapat dalam keluarga?”

S : ”Kebebasan berpendapat dalam keluarga....misalnya apa itu?”

P : ”Misalnya dalam urusan pendidikan itu peran orangtua bagaimana Om?”

S : ”**Orangtua *ndak* ikut campur. Demokratis** kalau **masalah pendidikan.** Setelah SD lho ya. **Yang penting basis** itu *tok*, **agama...di Ma’had Islam** itu, semuanya masuk di situ. Tapi **setelah itu** ya **macam-macam**, ada yang **mau negeri**, mau ini, mau ini, **mau kuliah**, mau kuliah **atau *ndak***, itu **terserah**, yang penting mampu anaknya sendiri.”

P : ”Bagaimana dengan nilai-nilai yang ditanamkan oleh orangtua Om

sendiri? Nilai apa yang lebih ditanamkan?"

S : "Kalau nilai ya, orang itu ya, dulu orangtua saya lebih banyak menanamkan kejujuran ya. Orang itu harus jujur *gitu*. Ya karena semuanya berkaitan dengan agama ya, nilai agama ya. Jadi kalau misalkan kejujuran lah misalkan, kalau di agama Islam kan orang mengatakan harus jujur, bahkan dalam berdagang-lah, misalkan e...terutama dalam berdagang ya. Kalau orangtua saya sering bilang begini misalkan bolpoin ini mau dijual, terus sudah ditawarkan orang, padahal belum ditawarkan orang sedangkan tapi misalkan kau *ngomong* ini sudah ditawarkan orang sekian, lha itu kan *ndak* boleh *kayak gitu* itu. Nah itu, nilai-nilai *kayak gitu* itu sering ditanamkan oleh orangtua. Ya kalau misalkan sudah ditawarkan orang ya *ngomong* saja sudah ditawarkan, sekian misalkan sepuluh ribu, kalau belum ya *ngomong* aja belum, jangan misalkan atau misalkan ditawarkan sepuluh ribu tapi dinaikkan jadi lima belas ribu itu kan sudah *ndak* boleh kalau *kayak gitu* itu. Ya itu sering ditanamkan *kayak gitu*."

P : "Sampai sekarang masih Om?"

S : "Ya karena orangtua sudah meninggal, ya.... "

P : "Maksud saya apakah sampai sekarang masih dijunjung tinggi?"

S : "Oh ya saya junjung tinggi ya. Kejujuran itu. Ya itu akhirnya menurun ke anak lagi ya. Ya karena saya sudah punya anak harus ya itu, anak saya pokoknya jujur lah, *ndak*, misalkan main ya dimana *ngomong*, itu lebih baik daripada *ndak ngomong* terus tiba-tiba pulang sampai lama *gitu*."

P : "Terus mengenai pekerjaan. Arti pekerjaan untuk Om Saiful sendiri secara umum itu apa? Belum berkaitan dengan PNS-nya ya Om? Arti bekerja itu sendiri itu apa?"

S : "Pekerjaan itu secara umum itu....orang **bekerja** kan **mencari nafkah** ya, **menghidupi keluarga**, dan sebagai **orang Islam** itu **wajib hukumnya** orang **bekerja** itu. Mencari nafkah itu wajib itu, ya kaitannya sama agama lagi. Kalau **orang Islam** *ndak* boleh sambil kalau orang Islam **duduk termenung di rumah**, *ndak* bekerja, *ndak* boleh. Jadi orang **harus bekerja. Rezeki dari Allah** itu."

P : "Lalu pertimbangan waktu dulu memilih pekerjaan itu apa Om? Waktu pertama kali itu?"

S : "**Pertimbangan memilih pekerjaan** itu....saya dulu ya...setelah **lulus kuliah** kan mau *ndak* mau **harus kerja** ya, **kembali** lagi **kepada masa depan** itu kan orang harus kerja. Ya udah ***poko*ke cari kerjaan apa aja**. Swasta. Saya, saya sampai **pernah jadi guru**, **karena pengalaman**, ingin membagi, **ingin mencari sesuatu yang baru**, pengalaman yang baru. Di...ya itu *to* di Ma'had, di SMP Ma'had. Ya walaupun itu hanya **sebagai mengisi waktu**, tapi itu kan juga *namane* bekerja ya, kan *namane* **ada penghasilannya** juga."

- P : "Jadi kalau begitu pertimbangannya dalam bekerja itu apa Om? Orang kalau mau bekerja kan ada yang memikirkan sesuatu untuk memilih pekerjaan?"
- S : "Kalau dulu e....saya bekerja itu mengalir aja, jadi *ndak* harus menuntut gaji sekian. Misalkan *gimana* saya saat ini *nganggur* ya, terus saya baca koran atau dapat referensi dari teman, *iki neng kene* butuh lowongan, *iki, iki, iki*. *Ndaftar* ya. Terus diterima, terus transaksi gajilah misalkan. Ya selama gaji itu wajar, mencukupi, ya sudah saya masuk *gitu* aja. Jadi saya *ndak* menuntut wah *rak iso gajine* cuma *semono gitu ndak* bisa, *ndak*. Pokoknya saya kerja dulu, lha nanti gaji kan menyesuaikan, ya *udah gitu aja*. Jadi *ndak* ada tuntutan, saya kerja, gaji harus sekian itu *ndak*."
- P : "Jadi misalnya waktu dulu lihat lowongan dan memutuskan oh saya mau masuk ke sini, itu pertimbangannya apa Om?"
- S : "*Pertimbangane* ingin kerja *tok*, ingin kerja."
- P : "Apakah Om pernah mencoba untuk wirausaha?"
- S : "Wirausaha.....wirausaha apa ya. Oh itu wirausaha *freelance* obat-obatan. *Freelance* obat-obatan. Tapi ya itu..."
- P : "Sebelum jadi PNS atau sesudahnya?"
- S : "Sebelum ya. Ya saya kan juga pernah bekerja jadi *detailer*. *Detailman* itu ya, *detailer*. Setelah saya *ndak* bekerja di situ terus ada keinginan untuk wirausaha, jadi *ngambil* obat dari sini saya jual ke sini."
- P : "Terus itu berlanjut sampai kapan Om?"
- S : "Itu karena...nah itu jadi....setelah saya....**habis kerja jadi *detailer*** itu ya, **saya kan mau dipindah ke Ujung Pandang, tapi saya *ndak* mau**, akhirnya **saya keluar**, keluar. Terus kan **saya masih punya banyak kenalan orang-orang** yang bergerak **di bidang obat-obatan**, saya **mencoba masuk** ke sana ya itu tadi dengan ***freelance***, saya masuk, ya itu masih bisa jalan. Tapi **setelah beberapa bulan**, saya harus, **saya dapat pekerjaan lagi** beberapa bulan di perusahaan, di swasta ya, **di Astra mobil** itu ya, **jadi sales**. Ya akhirnya yang ***freelance-an* tadi terbengkalai**, saya fokus di itu. Ya jadi *gitu* itu."
- P : "Kemudian yang di Astra itu berlanjut sampai berapa lama Om?"
- S : "Astra, Astra itu sekitar berapa bulan ya, enam bulan."
- P : "Kemudian PNS-nya itu kapan Om?"
- S : "Nah setelah itu saya dapat tawaran ke PNS."
- P : "Kalau dulu waktu kecil cita-citanya ingin bekerja sebagai apa Om?"
- S : "Waktu kecil...kalau waktu kecil itu ingin bekerja sebagai apa itu *ndak* punya itu."

- P : "Mulai kepikiran, oh saya mau kerja ini itu kapan Om?"
 S : "*Ndak* ya. SMA kok belum, *ndak* ya."
- P : "Bagaimana dengan setelah kuliah?"
 S : "**Waktu kuliah** lha itu mulai *nganu* ya, karena kuliah itu **sudah menjurus** ya, menjurus **ke satu bidang ilmu yang saya tekuni**. Ya saya **kepinginnya kerja sesuai dengan ilmu yang saya dapat gitu**."
- P : "Lalu dulu memilih jurusan peternakan itu karena apa Om?"
 S : "**Milih peternakan**. Sebetulnya gini, e...saya lulus kan '78, '79 ya. '**79 saya ndaftar di Undip**. Sebetulnya saya **lebih suka di bidang teknik sipil atau arsitek**, karena saya **punya hobi menggambar**, saya punya hobi menggambar, itu *nek ibu'e ngerti* mungkin. Jadi karena saya punya hobi menggambar, sehingga saya **kepingin menyalurkan itu ke universitas** ya. Saya lulus SMA *ndaftar*, tahun '79 saya *ndaftar*. Saya pilihan utama saya teknik sipil, pilihan kedua saya peternakan. Tahun '**79 ndak masuk**, *ndak* masuk dua-duanya. Terus **tahun '80** saya **ndaftar lagi**. Saya balik, **pilihan pertama saya peternakan, pilihan kedua saya teknik sipil**, nah *akhire* diterima. Ya *udah* saya masuk di Undip di fakultas peternakan itu."
- P : "Itu kenapa Om pilih peternakan?"
 S : "**Peternakan asal pilih** aja gitu. **Ndak minat juga sebetulnya**."
- P : "Kemudian untuk arah pekerjaan itu dulu kepikirannya kemana Om?"
 S : "**Arah pekerjaan pada awal-awale belum**. Ya tapi **setelah semester mau selesai** itu kan sudah **punya gambaran** ya, oh **kakak kelas**, misalkan si A, si B, **kerja di ranch**, **kerja** di sebagai apa ya itu *namane*, **PS** tuh ya apa yang, jadi **swasta** yang bergerak dalam **bidang obat-obatan peternakan**. Itu nanti masuknya ke peternak-peternak, yang **jual obat**. Atau **jual DOC, kuthuk, ayam yang kecil-kecil**. Nah itu yang *kayak gitu-gitu* itu, sudah mulai kepikiran. Atau mungkin kalau di **negerinya peternakan itu apa**, lha itu sudah mulai. Karena background dari yang sudah-sudah, kakak kelas, dan lain sebagainya itu."
- P : "Apakah dulu juga berpikir untuk bekerja di bidang peternakan?"
 S : "Pekerjaannya iya."
- P : "Lalu setelah habis lulus pernah mencoba bekerja di bidang peternakan?"
 S : "**Nyoba tapi ndak diterima**. *Ngelamar* iya, tapi *ndak* diterima. **Di ranch, peternakan, di pabrik-pabrik obat, pabrik makanan ternak**, tapi *ndak* diterima."
- P : "Lalu menurut Om **potensi** yang dimiliki dengan pekerjaan yang sekarang ini kesesuaiannya bagaimana?"
 S : "**Pekerjaan yang sekarang** ini. Sebenarnya...*ndak* ya, **ndak sesuai**. Saya **potensi** misalkan **menggambar**, e...**olahraga** misalkan. Tapi **potensi ini**

di tempat saya bekerja ya, *ndak* begitu banyak berfungsi ya, *ndak* sesuai. Karena saya misalkan saya suka nggambar, tapi saya *ndak* ada ya. *Malahan* saya justru misalkan ada pameran, lha itu malah saya suruh dekor gitu. Itu apa itu, ya cuma sekedar sambilan ya. Apa *nek* misalkan saya suruh bikin tulisan-tulisan itu dari stereofom, gabus gitu ya, itu nanti saya disuruh dekor, nah malah banyak yang itu apa, apa yang sering muncul itu.”

P : ”Apakah Om pernah mencoba bekerja yang berkaitan dengan menggambar itu Om sebelum jadi PNS?”

S : ”Sebelum jadi PNS *ndak*. Oh, *nyoba nggambar* pernah, pernah. Desain pernah. Pernah.”

P : ”Itu pekerjaannya apa Om?”

S : ”*Nganu jadi perusahaan swasta yang bergerak di batik*. Batik. Itu *freelance, sik, sik, sik*. Kalau *freelance* itu, saya sering *mbantu kakak saya* itu *malahan*. Mas Sukri, itu kan juga sering *nggambar, komik, terus dapat order* ini, *bikin buku-buku agama* yang Toha Putra itu, *nggambar*, nah itu saya sering *mbantu* itu, saya sering *nggambar* itu.”

P : ”Bagaimana dengan saudara kandung Om sendiri. Apakah ada yang menjadi PNS juga?”

S : ”Saudara ada. Saudara kandung ada.”

P : ”Itu di Semarang atau luar Semarang Om?”

S : ”Di Semarang juga, tapi sudah meninggal.”

P : ”Kalau saudara yang lainnya Om?”

S : ”Yang lainnya berdagang, wiraswasta. Ya itulah. Ya lebih ke daganglah.”

P : ”Kalau menurut Om Saiful keuntungannya menjadi wirausaha itu apa?”

S : ”Jadi kalau wirausaha itu bebas ya, *ndak terikat* ya. Untungnya dia bisa *berkreativitas sesuai* dengan keinginan dan kemampuan ya. Lebih bisa, terus *ndak terikat*. Ya itu aja.”

P : ”Kemudian ke PNS. Awal ketertarikannya ke PNS itu bagaimana Om?”

S : ”Awal ketertarikannya ke PNS, e...”

P : ”Apakah saat kuliah sudah mulai berpikir untuk menjadi PNS?”

S : ”Belum, karena saya pikir untuk jadi PNS itu sulit ya.”

P : ”Apakah Om juga sudah mendapatkan informasi tentang PNS saat kuliah dulu?”

S : ”Informasi tentang PNS, ada. Jadi, tapi kan *ndak di sini* misalkan, contoh *ginilah*, pada waktu saya PKL gitu di Jawa Barat sampai ke Jakarta, ya itu di sana itu ada informasi, oh nanti peternakan itu

jalurnya ke sini, departemen ini, ini, ini. Masuknya di sini. Itu. **Tapi ndak kebayang, apa mungkin itu saya bisa jadi PNS** itu belum kebayang itu, *nggak kebayang*. Karena **sulitlah ndak ada jalur sama sekali gitu**. Itu awalnya *gitu*.”

P : “Mulai tertariknya itu bagaimana?”

S : “**Mulai tertarik itu...Saat** itu saya **masih bekerja di Astra** begitu, terus **ada tawaran**. Mau *ndak jadi PNS*. **Dari teman, referensilah** lah ya. Kolusi atau apa itu ya (subjek tertawa). Ya itu. **Kebetulan dia di pertanian**, pertanian. Apa bisa, ya **coba aja masukin itu lamaran**, terus **daftar riwayat hidup, masuk**, terus **dinilai**, terus **tes**, tes. Ya dari situ **terus mulai** itu permintaan terus **tahapan-tahapan seleksi** itu kan **dijalani** juga ya, nah **sampai akhirnya diterima itu sebagai PNS**.”

P : “Bagaimana dengan saingannya Om?”

S : “*Saingane* pada waktu itu cukup banyak ya. Jadi ada berapa ya. Itu aja kan di lokal ya, kalau sekarang pemerintah daerah mengadakan secara keseluruhan, global ya. Tapi pada waktu saya dulu itu *nggak*, jadi instansi-instansi itu menyelenggarakan sendiri, jumlahnya kalau *nggak* salah tiga ratus atau berapa *gitu*. *Gitu*.”

P : “Yang dicari saat itu? Kesempatan diterimanya itu *gimana*?”

S : “Yang dicari itu lima. S1-nya lima, S2-nya dua.”

P : “Pihak yang paling berpengaruh terhadap pemilihan jadi PNS?”

S : “**Oh kakak saya. Mas Helmi**.”

P : “Apakah saat itu sudah menikah Om?”

S : “Saat itu saya di ambang. Di ambang mau menikah itu.”

P : “Apakah **calon istri** Om juga punya peran dalam pemilihan jadi PNS?”

S : “Ya **ikut campur juga** ya.”

P : “Itu bagaimana memberi pendapatnya Om?”

S : “Ya *gini*, ya **udah kau jadi PNS aja, coba**, apa namanya, **karena masa depannya** ini, ini, ini, *gitu*.”

P : “Kalau dari kakaknya sendiri bagaimana Om?”

S : “Kalau **kakak sendiri mendukung** ya, karena **dia sudah di PNS** ya. soalnya *wis kowe ning PNS*, ya sudah di PNS saja **lebih** apa namanya, *ayem, tentrem*, karena *udah* pasti *gitu* ya, ada pensiun, ada ini, ada ini, ada ini, ya *dah* saya *nurut aja*.”

P : “Saat itu orangtua masih ada Om?”

S : “Orangtua saat itu...ayah kan sudah meninggal ya, tapi ibu masih.”

- P : "Lalu kalau dari ibu sendiri bagaimana perannya?"
- S : "Ya, **kalau ibu itu demokratis kalau masalah pekerjaan itu. Yang penting anaknya bekerja gitu aja** sudah senang, *ndak* ikut menentukan a, b, c itu *ndak*."
- P : "Terus kan dapat tawaran dari teman, apakah Om sempat mencari info PNS dari yang lain?"
- S : "E..*ndak* juga. **Hanya terima tawaran itu saja.**"
- P : "Waktu itu niatnya untuk mendaftar PNS itu keyakinannya seberapa besar?"
- S : "Ya....karena **saya *ndak* yakin gitu**, akan **bisa diterima di PNS gitu** ya. Jadi *ya wis*, kalau seratus persen kan *ya wah dah* mantap."
- P : "Jadi kerja PNS-nya itu?"
- S : "**Pokoknya saya kerja**, ini **ada tawaran mau *ndak* jadi PNS? Ya saya mau.** Terus **apa syaratnya?** Ini, ini, terus ini. Ya terus **saya jalani.** Yang penting saya, pekerjaan saya ada manfaatnya untuk orang lain."
- P : "Pandangan Om tentang PNS itu bagaimana?"
- S : "Tentang PNS...Tentang pekerjaan sebagai pegawai negeri itu **menyenangkan ya.** Artinya *gini* lho, **orang itu pasti ya, ke kantor, duduk, ada pekerjaan,** e...ada...**kalau *misalkan* karir itu bagus ada jabatan, ada pendapatan,** terus ada jaminan, **jaminan di hari tua ya** kalau itu."
- P : "Alasannya berarti apa Om yang mendorong untuk jadi PNS itu?"
- S : "**Alasan** yang pasti, yang **pokok...**yang utamanya...saya *pingin* **pekerjaan itu yang pasti** ya. **Duduk, karena *gini* awalnya kan saya sering banyak jadi sales** ya, sales di obat-obatan, terus sales di Astra itu tadi. Kan orang pekerjaan sebagai sales itu kan ***ndak ngantor gitu* lho**, banyak keluar ***nawarin* ke sana ke sini**, apa ya *wis gitulah*. Terus sehingga terbesit wah **PNS enak, saya kerja duduk di kantor, ada pekerjaan pasti, ada pendapatan,** lha itu awalnya *gitu*. Saya **sudah *kesel* saat itu, untuk keluar, panas,** kan kita, apa ya kita. Lha itu terus ada tawaran itu."
- P : "Berarti waktu di Astra itu jadi sales juga Om?"
- S : "Sales juga, saya sebagai sales. Sales mobil itu. Sebenarnya **kalau dari segi pendapatan di Astra juga banyak itu. Di obat-obatan lebih banyak lagi.** Kan *medical representative* itu saat itu jadi pionir ya, pendapatannya tinggi kalau kerja di situ. **Terus saya mau dipindah ke Ujungpandang *ndak* boleh,** terus akhirnya **saya berhenti.** Ya untuk **perubahan suasana** itu."
- P : "Kalau menurut Om Saiful sendiri kok Orang Koja sedikit yang PNS itu kenapa?"

- S : "Jadi *gini*, orang **Koja** itu **kecenderungannya** itu sekolah ya **setelah SMA selesai**. **Jarang** orang Koja yang waktu angkatan saya ya, **sampai ke perguruan tinggi** itu jarang. Jadi mungkin karena lingkungan orangtuanya. juga ya, misalkan *dah kau dah SMA dah di pasar sana, dagang*, pasar, lha *dah* kalau *dah* sekali ke pasar ya *dah* terus. Jadi **jarang dulu yang termotivasi untuk kuliah**, terutama di lingkungan Pekojan. Kalau di Wotprau banyak, masih banyak, kampung Wotprau itu yang masih meneruskan ke jenjang pendidikan itu banyak. Karena beda ya, menurut orang Kojan kampung Begog dan kampung Wotprau itu beda. Karena apa kok kau bisa *ngerti*, kok beda?"
- P : "Nggak tahu saya."
- S : "Karena *gini*, kalau di kampung Begog, Pekojan itu hampir seratus persen orang Koja semua. Waktu dulu. Sampai sekarang pun masih banyak, mayoritasnya. Tapi di kampung Wotprau *ndak*. Kampung Wotprau itu kan bisa dibilang lima puluh persen orang Koja, lima puluh persen orang Jawa. Jadi, hidup bersosialisasinya itu *dah* beda sama orang-orang itu...cara bergaulnya itu juga beda. Jadi ada motivasi apa namanya pergaulan dengan orang-orang Jawa itu sudah mulai melekat dari orang-orang di Wotprau daripada orang-orang Koja yang di Pekojan itu, sehingga pendidikan atau apa itu sudah mulai terpengaruh, itu menurutku ya."
- P : "Kalau menurut orang Jawa, PNS itu kan *prestise*. Kalau menurut Om pada orang Koja sendiri bagaimana?"
- S : "Ya kalau di Jawa *prestise*. Sebetulnya *ndak* ya kalau di Koja. *Ndak* ada yang orang Koja merasa...ya *udah pokoke*...kalau orang-orang Jawa itu kan memang itu suatu hal yang luar biasa ya, kehormatan. Tapi kalau di tempatnya kita kan *ndak*, dagang. Ya sudah saya kerja di PNS ya sudah kerja saja, sesuatu yang mapan ya *gitu*."
- P : "Bagaimana dengan dukungan keluarga Om?"
- S : "**Keluarga mendukung ya.**"
- P : "Terus mengenai pengetahuan Om tentang fasilitas yang didapat dengan menjadi PNS. Sejak kapan Om tahu ada info seperti itu? Itu tahunya darimana?"
- S : "**Sudah tahu dari awal** ya saya. Ya dari apa namanya, orang-orang terdahulu. Ya dari kakak saya itu, kakak saya itu kan lebih dulu jadi PNS itu. ya **dia kan otomatis memberi tahu fasilitas yang ada di PNS** itu, *gini, gini, gini*. Kalau *misalkan* karirnya bagus dapat jabatan, dapat perumahan, ya *gitu-gitulah*."
- P : "Bagaimana dengan ketertarikan Om dengan adanya fasilitas itu Om?"
- S : "Ya tertarik juga, ya ada rasa kemapanan, ketenangan dalam bekerja, walaupun dalam perjalanannya *montang-manting*."

- P : "Bagaimana perasaan Om setelah jadi PNS sekarang ini Om?"
- S : "Ya saya lebih *seneng* ya, **lebih senang di PNS ya**. Artinya **pekerjaan** juga **tidak begitu berat**, **pendapatan** ya **menyesuaikan-lah** ya, terus pasti, kan *ndak* **ada pencopotan pegawai**, jarang ya, kalau *ndak* keterlaluhan kan *ndak* ya. Tapi **kalau di swasta kan dituntut** untuk ini, ini, kalau *kau ndak* anu, perusahaan gonjang-ganjing, **kerja itu ndak tenang-lah.**"
- P : "Kalau menurut Om sendiri pekerjaan sebagai wirausaha dibandingkan dengan PNS itu bagaimana? Dari segi pekerjaannya itu?"
- S : "Sekarang ini.....Kalau orang wirausaha itu....sama PNS ya?"
- P : "Ya."
- S : "Sebenarnya *gini* ya, PNS atau wirausaha itu menjanjikan atau *ndak* tergantung orangnya ya. Kalau misalnya wirausaha itu orangnya bisa lebih tekun, kreatif, itu lebih menjanjikan juga. Sama PNS itu juga *gitu*, kalau misalkan orang itu bisa *pinter*, karir meningkat. Nah, jadi menjanjikan dalam hal ini tergantung orangnya, *gimana gitu* memanfaatkan."
- P : "Kalau untuk Om sendiri, PNS ini pekerjaan utama atau sampingan?"
- S : "Kalau aku utama ya. Sebenarnya *gini* ya, banyak juga orang PNS yang.....(wawancara terhenti karena subjek akan mengangkat telepon dan memanggil anaknya). Sampai *mana* tadi?"
- P : "Pekerjaan utama atau sampingan?"
- S : "Jadi *gini*, memang banyak juga PNS itu yang merasa pendapatannya kurang, terus dia coba-coba wirausaha. Nah akhirnya karena wirausaha itu dituntut waktunya nah itu kalau saya *ndak* punya wirausaha yang lain ya saya tekun di PNS itu."
- P : "Lalu mengenai penyesuaian dengan pekerjaan sebagai PNS. Kalau dulu awalnya Om bekerjanya di PNS bagian apa?"
- S : "Awal saya dulu di pertanian."
- P : "Itu bagian apa?"
- S : "Saya *ngurusi* teknologi pertanian. Jadi *gini*, pertanian itu kan meliputi peternakan, perikanan, pertanian sendiri, perkebunan. Saya masuk di bagian itu, satu bagian dari pertanian. Saya kerja di kanwil pertanian saat itu. Ya jadi *ndak* jadi masalah ya."
- P : "Bagaimana hubungannya dengan latar belakang kuliah Om?"
- S : "Ada, ada korelasi."
- P : "Jadi bagaimana dengan penyesuaian waktu awalnya Om?"
- S : "Saya **tidak mengalami kesulitan** ya, **sebenarnya pekerjaan sebagai PNS itu gampang** ya. *Ndak* sulit *gitu lho.*"

- P : "Kemudian yang dibayangkan sebelum jadi PNS dan setelah jadi PNS itu bagaimana Om? Tentang pekerjaannya? Dulu sebelum jadi PNS itu bayangan pekerjaan akan begini ternyata setelah dijalani bagaimana?"
- S : "Dengan yang dijalani sama ya."
- P : "Dulu bayangannya seperti apa Om?"
- S : "Dulu bayangannya kalau PNS itu.....*ndak nganu* ya...artinya bayangan tentang pekerjaan sebelumnya?"
- P : "Apakah dulu sebelum mendaftar PNS itu diberitahu tentang pekerjaannya di bagian pertanian itu begini-begini? Terus sekarang setelah jadi PNS itu bagaimana?"
- S : "O...**setelah menjalani *ndak* ada permasalahan yang khusus** ya. Karena ***gini* sebelum jadi PNS kan sudah diberi gambaran**, nanti misalkan **di PNS itu nanti....penyuluhan**, mengadakan **pelatihan ke petani-petani** sesuai dengan bidang ilmu. Setelah terjun ya *udah ndak* apa-apa, *ndak* ada masalah yang khusus itu *ndak*."
- P : "Bagaimana dengan pekerjaan yang di Balitbang sendiri Om?"
(wawancara terhenti karena subjek saat itu sedang flu dan batuk sehingga minta izin untuk masuk ke kamar sebentar)
- S : "Apa tadi? Balitbang ya?"
- P : "Ya. Itu bagaimana prosesnya sampai ke Balitbang?"
- S : "Saya di Kanwil pertanian Ungaran, awalnya kan kerja di situ. Masuk tahun '90. Terus saya di Balitbang itu baru dua tahun, berarti tahun 2005. Saya mutasi ke Balitbang itu. nah kan ada pertimbangan apa namanya kok di Balitbang itu tadi. Karena saya transportasi cukup jauh, sudah lama saya, dari Semarang-Ungaran sudah lima belas tahun itu sudah *kesel, ngelaju* terus. Saya akhirnya *tak* pindah *ah kantore*, mau pindah ke tempat yang dekat. Nah terus akhirnya saya pindah ke Balitbang itu."
- P : "Prosesnya pindah itu ditawari atau daftar sendiri?"
- S : "Itu saya *ndaftar* sendiri ya, mengajukan sendiri, saya *milih* sendiri juga itu di Balitbang."
- P : "Itu kenapa Om?"
- S : "Ya itu karena pertimbangan transportasinya ya."
- P : "Kalau dari segi pekerjaannya sendiri bagaimana Om?"
- S : "Sama ya dengan yang di Kanwil sebelumnya ya."
- P : "Itu di bagian apa Om?"
- S : "Ya itu di pertaniannya ya. Di perikanan, di peternakan, di pertaniannya sendiri."

- P : "Kalau dari kedisiplinan waktu PNS itu menurut Om Saiful bagaimana?"
- S : "*Gini*, sebetulnya orang kalau mau disiplin ya datang sesuai dengan jam atau waktu yang ditentukan ya. Jadi **kalau menurut saya *ndak* masalah kalau harus datang jam sekian, pulang jam sekian, ya *ndak* masalah.**"
- P : "Begini Om, ada kebiasaan orang Koja yang katanya setelah sholat subuh itu tidur lagi. Bagaimana dengan Om sendiri?"
- S : "(subjek tertawa)Lha itu kan kalau *subuhannya* jam empat. Lha ini kan *subuhannya* jam lima. Kalau sekarang kan *subuhannya* aja sudah jam enam kan sudah tidak tidur lagi. (subjek tertawa) Jadi *ndak* ya, *ndak* harus itu. Jadi kalau dulu itu memang seringnya *gitu* ya, habis sholat subuh tidur, karena zaman dulu sepi ya. Sekarang sudah zaman...Jam subuh aja ramainya *ndak karuan*. Kalau dulu kan sepi ya. Jadi orang-orang dulu kalau habis *subuhan*, *ngaji*, mungkin kalau *nganu* ya tidur lagi. Kalau sekarang olahraga, dan ini, ini, jadi ya *dah ndak* sempat."
- P : "Kalau Om sendiri bagaimana dengan kedisiplinan waktu PNS yang harus masuk pagi sperti itu?"
- S : "Saya **tidak mengalami kesulitannya. Biasa aja gitu.**"
- P : "Apakah Om sudah merasa mencapai puncak karir?"
- S : "**Puncak karir belum.** Karena saat ini **saya masih staf** ya, *ndak* ada jabatan sama sekali, belum punya jabatan sama sekali, jadi *ndak* ada."
- P : "Kalau yang di departemen pertanian dulu?"
- S : "Belum juga, belum. Mungkin *kepingin* juga menjabat suatu jabatan struktural hanya, tapi belum."
- P : "Bagaimana dengan usaha untuk ke sana Om?"
- S : "**Ada usaha, tapi semuanya kita kembalikan ya.**"
- P : "Kalau dari segi aktualisasi dirinya sendiri kan Om suka menggambar dan olahraga. Apakah Om sudah mencapai puncak karir? Apakah masih ada yang ingin dicapai?"
- S : "Sebetulnya....kalau **sudah usia *segin*** *ndak* ada ya. **Hanya sekedar hobi** saja ya. Hobi *nggambar* ini, ini, sudah **salurkan**. Lukisan ini (subjek menunjukkan salah satu lukisan yang terpasang di dinding ruang tamu) ya *gitu-gitu tok* lah."
- P : "Apakah ada keinginan untuk membuat usaha yang berkaitan hobinya? Om mengatakan suka membuat desain begitu."
- S : "Buka galeri? (subjek tertawa) Dulu pernah *nyoba-nyoba*, wah apa sampingan ya. Jadi sambil PNS sambil *nggambar*, nanti lukisan bisa dijual, ini, ini, tapi menurut saya itu segala sesuatu kalau sampingan itu *ndak* bisa jadi ya. Apalagi zaman sekarang ya, kalau misalkan mau tekun

ya tekun sekalian, seratus persen *full* di situ, tapi kan *ndak* bisa.”

P : ”Bagaimana dengan kegiatan atau pekerjaan setelah pensiun? Apakah Om sudah sempat memikirkannya?”

S : ”**Misalkan pensiun**, pekerjaannya ya *ngitung duit gitu* enak ya (subjek tertawa), olahraga. Kegiatan pensiun. Kadang terbersit ini ya, misalkan pensiun itu **nanti pekerjaanku itu apa**. Biasanya orang kalau pensiun itu ada sesuatu yang kurang. Jadi *pingin* misalkan apa, **bercocok tanam**, atau **memelihara apa**.”

P : ”Bagaimana dengan **rencana wirausaha**?”

S : ”**Ya ada keinginan ke sana ya**.”

P : ”Kalau bakat wirausaha Om sendiri bagaimana?”

S : ”Ya **ada ya bakat wirausaha. Potensi ke sana ada** ya. Itu **mayoritas orang Koja itu mesti punya itu**, punya bakat ke sana itu mesti ada.” (subjek menjawab sambil membetulkan pintu yang menutup sendiri karena tertiup angin)

P : ”Apakah dari kecil om tinggal di Wotprau?”

S : ”Ya dari kecil ya di Wotprau.”

P : ”Kemudian sampai akhirnya pindah ke lingkungan baru di sini yang tidak ada orang Kojanya itu bagaimana?”

S : ”Iya, *sek sek* ya. (subjek membetulkan pintu lagi). *Piye*?”

P : ”Sampai akhirnya pindah ke sini?”

S : ”Jadi kan itu...Aku keluarga tahun '90, menikah tahun '90. Terus saat itu masih, *habis* menikah itu kan di Wotprau ya, campur orangtua. Mau *ndak* mau kan *mesti* ada rasa ingin berumah tangga, berumah-rumah sendiri lah. Nah akhirnya sampai di sini. Saat itu memang *ndak* ada tujuannya ke sini itu *ndak*, tapi cari *gitu* lho, *sa'entuke* lah. Lha dapatnya di sini, ya sudah alhamdulillah di sini.”

P : ”Lalu bagaimana tanggapan tetangga di sini dengan Om sendiri? Apakah om sering ditanya orang Semarang asli atau bukan?”

S : ”Ya suka tanya ya. Karena beda anggapan mereka. *Iki mesti dudu wong Jawa iki. Wong Koja* aku bilang.”

P : ”Apakah tetangga juga paham dengan orang Koja?”

S : ”Paham, banyak yang paham. Kalau orang Semarang ini masih banyak yang tahu itu. Ya, aku sendiri kadang sering dibilang gini ya. Orang Koja tapi kadang kayak orang Jawa. Kalau di lingkungan orang Jawa, orang Jawa. Kalau di ini, orang Koja. Ya terserah lah mau dibilang apa. Tapi ada rasa setelah *nganu* ada rasa bangga, beda *gitu*.”

- P : "Beda *gitu* ya Om, ada seperti etnis Tionghoa, Arab."
- S : "Ya. Kalau mereka sebetulnya ya agak disendirikan ya, kayak orang Arab itu kan, seperti yang saya *bilang* tadi kurang bersosialisasi dengan masyarakat Jawa ya, kan *ngelompok* sendiri *gitu*, dia *ndak* mau."
- P : "Kalau sepengetahuan Om apakah ada perkumpulannya orang Arab itu?"
- S : "*Nggak* ada ya, perkumpulan secara formal itu *nggak* ya. Di Pekalongan itu ada ya. Kalau perkumpulan-perkumpulan itu kan sudah *ndak zamane* ya. Lha yang penting bersosialisasi, dengan baik, ya *wis gitu-gitu aja, digawe enak wae rak wis*."
- P : "Apakah Om juga mengikuti kegiatan kemasyarakatan di sini?"
- S : "Ya ikut. **Arisan ikut**. Saya dulu **sering dipilih jadi ketua RT tapi saya ndak mau**. Terus **jadi sekretaris RT**. Terus olahraga saya juga **dengan anak-anak belakang** ini badminton itu juga sering. **Dah bersosialisasi lah.**"
- P : "Sukanya olahraga apa Om?"
- S : "Badminton. Tapi dulu *ndak*. Saya dulu waktu awal-awal jadi pegawai negeri itu tenis, tenis lapangan itu. Itu kan sampai berapa tahun itu, lama. Terus tenis selesai, sepakbola, ikut Wotprau itu to, Heldi. Terus sepakbola *dah ndak* kuat lagi, badminton."
- P : "Apakah itu hobi atau Om merasa ada bakat olahraga?"
- S : "Hobi *aja* ya, bukan bakat, senang *aja*. **Dulu waktu kuliah voli**. Voli, kuliah itu voli ke sana ke sini. Ya hobi olahraga."
- P : "Bagaimana dengan waktu untuk kegiatan kemasyarakatan itu Om? Membutuhkan banyak waktu atau tidak?"
- S : "Kegiatan masyarakat tidak menyita waktu ya."
- P : "Bagaimana dengan pekerjaan Om? Apakah sering lembur atau tidak?"
- S : "*Ndak* ya. Jarang ya."
- P : "Kalau misalnya harus lembur sedangkan ada urusan keluarga yang harus segera di-*handle* itu bagaimana Om?"
- S : "**Sebisa mungkin menyelesaikan pekerjaan kantor dulu** ya. **Selama** apa **kesibukan keluarga** atau **masyarakat** itu **tidak terlalu penting** itu ya **saya selesaikan pekerjaan kantor dulu**. Kalau sudah selesai. Paling kan *gampang* ya kalau urusan kantor. *Rampungke sek*, kalau sudah terus apa *gitu*."
- P : "Rutinitas sehari-hari di kantor biasanya apa Om?"
- S : "Rutinitas sehari-hari kalau di kantor ya *ngetik*, komputer ya."
- P : "Bagaimana dengan kegiatan lapangannya?"

- S : "Kegiatan lapangan ada, sebulan sekali itu ya. Itu yang namanya proyek itu, kegiatan proyek. Jadi apa, pembinaan, apa, apa, tingkat II, kabupaten."
- P : "Dengan **rutinitas kerja** di kantor apakah Om pernah merasa jenuh?"
- S : "Yang **di kantor** itu, **kadang jenuh juga** ya. Wajarlah ya. Manusia itu ya *gitulah*."
- P : "*Refreshingnya* bagaimana?"
- S : "**Refreshingnya ya keluar**, terus **nonton tv**. Atau keluar kantor, **ke Wotprau**. Ya *gitu*."
- P : "Apakah Om Saiful juga mengajarkan berdagang pada putra-putranya?"
- S : "*Ngajari* dagang, belum, saya belum *ngajari* apa-apa, khususnya untuk apa di luar pendidikan lho ya. Saya *ndak* memfokuskan pendapatan ini, saya belum. **Saya cuma melihat hobi mereka** itu apa, **kesenangannya** itu apa. **Olahraga ya saya arahkan ke olahraga juga**, ikut klub. Barangkali **kalau nanti sudah besar itu bermanfaat**, *buat* di masyarakat, keluarga."
- P : "Apakah ada yang memiliki bakat seni juga?"
- S : "Ada itu, yang kecil itu tadi, *nggambar*."
- P : "Apakah Om mempunyai keinginan agar putra-putranya menjadi PNS?"
- S : "**Kok belum ya, belum juga ya**. *Ndak* terbersit, belum terbersit itu. *Kau* nanti harus jadi PNS *gini, gini*, belum, *ndak*. Masih kecil-kecil. **Kalau saya mikirnya mereka jangan terbebani oleh sesuatu yang belum pasti**. Intinya kan *gitu*. Misalkan saja *kau* nanti PNS, *gini, gini*, wah *mikir* sekolahnya aja (subjek tertawa), masih SMP. Dah *biar* mereka main, mereka apalah olahraga, senangnya apa, musik, beli gitar, ini, ini, saya *cuma* memfasilitasi. *Pingin* gitar, lha ini *kayak gini*, ya sudah *belikan* saja. Kalau ke arah sana belum."
- P : "Kalau istri Om Saiful Koja atau bukan?"
- S : "Istri saya Jawa, tapi sudah *kayak* orang Koja. Ini tadi mbak Lilik. Asli Citarum, asli Jawa."
- P : "Bekerja atau tidak Om?"
- S : "Kerja juga, swasta."
- P : "Bagaimana dengan istri sendiri, ada tuntutan dalam pekerjaannya Om tidak?"
- S : "**Istri saya tidak menuntut** ya. *Ndak*. *Lha* kan karena **sudah di PNS harus disiplin, gini, gini**. ***Ndak* menuntut pekerjaan**. Misalkan *gini gampang*nya contohnya ya, di PNS kan gaji rendah, gajinya *ndak* tinggi, terus misalnya dia kau *mbok* cari kerja yang gajinya tinggi itu *ndak*. Ya yang ada dijalani, ditekuni *gitu aja*."

- P : "Kalau di PNS itu kan gaji naik sejalan dengan dengan kenaikan pangkat, seperti guru itu kalau prestasinya bagus bisa mengajukan kenaikan golongan begitu. Apakah Om ada usaha seperti itu?"
- S : "**Kalau dosen kan fungsional** ya, kan **ada nilai-nilai cum**, kredit ya. Kalau **di struktural ndak** ada. Jadi, **kenaikan gaji** itu **sudah ada jangka waktunya tertentu**. Kenaikan pangkat memang, misalkan dari golongan 3A ke 3B gaji naik. Terus, tapi kenaikan gaji berkala itu ada. Kalau **kenaikan pangkat itu empat tahun sekali**. Otomatis itu ya. 3A ke 3B misalkan ya, itu empat tahun sekali. Tapi **setiap dua tahun sekali itu ada kenaikan gaji berkala** itu. Ya sudah begitu *aja*."
- P : "Apakah ada cara untuk **naik pangkat selain yang otomatis** itu?"
- S : "E..*ndak* ada. Ya sudah **kalau struktural ya sudah 3A, empat tahun ke depan 3B**, empat tahun ke depan. Ya sudah gitu aja, empat tahun, empat tahun. Kalau dosen, fungsional, itu *ndak*. **Dia ada target**. Misalkan harus mengumpulkan nilai seratus *gitu*, *lha* nilai seratus itu bisa ditempuh setahun, dua tahun, tiga tahun, mungkin kalau orangnya cerdas, ya *ndak* empat tahun. *Lha* ada yang empat tahun baru naik pangkatnya. Kalau *sregep*, *pinter* ya setahun bisa naik pangkat. **Kalau struktural ndak. Wis otomatis naik aja**. Kalau dosen, kalau fungsional ya harus. Buat desertasi atau apa itu kan ada nilainya sendiri-sendiri. *Nulis* buku misalkan dua, seminar nilainya satu. *Lha* itu kan dikumpulkan terus misalkan sampai seratus *gitu cuma* dua tahun ya *udah* ini naik jadi 3, jadi 4A atau 4B. Itu yang fungsional. Kalau struktural *ndak* ada itu."
- P : "Ehm...ya sudah Om mungkin itu dulu. Terima kasih atas waktunya. Mungkin nanti mohon waktunya untuk wawancara lagi."
- S : "Ya *dah*. Sama-sama."

Wawancara 2

Tanggal Wawancara : 2 Juni 2007

Waktu Wawancara : Pukul 08.45 – 09.30 WIB

Tempat Wawancara : Rumah subjek di Padepokan Ganesha I Blok C-8

- P : "Tentang lingkungan kerja di tempat Om Saiful sendiri kondisinya bagaimana?"
- S : "Lingkungan kerja, kondisi ya, dalam arti ya kondusif ya, biasa lingkungan kerja. Artinya **hubungan antar teman itu baik, ndak ada masalah**."
- P : "Bagaimana perasaan Om Saiful dengan lingkungan kerja itu?"
- S : "Ya nyaman Alhamdulillah."

- P : "Kalau dengan atasan?"
 S : "**Dengan atasan juga baik**, *ndak* ada masalah."
- P : "Apakah juga pekerjaannya sering berhubungan dengan orang di luar kantor?"
 S : "Di luar kantor ya sering juga."
- P : "Misalnya apa?"
 S : "Ya kaitannya dengan kegiatan keproyekan ya. Misalkan dengan kemarin penelitian tentang Karimun Jawa itu harus kan banyak berhubungan dengan dosen-dosen Undip, dosen perikanan itu."
- P : "Om Saiful pernah mengalami kesulitan *nggak* dengan berhubungan dengan orang luar itu?"
 S : "*Ndak, ndak, ndak* mengalami kesulitan."
- P : "Penyesuaiannya bagaimana Om?"
 S : "Penyesuaiannya mudah, *ndak* ada masalah."
- P : "Kemudian kalau di tempat kerja sendiri bagaimana dengan kemunculan masalah?"
 S : "Sering ada masalah, *nggak*."
- P : "Apakah pernah muncul masalah yang kaitannya dengan pekerjaannya?"
 S : "Masalah, *nggak* juga. Kaitannya dengan pekerjaan atau dengan itu?"
- P : "Dengan pekerjaannya itu sendiri."
 S : "*Ndak* ada, *ndak* ada masalah."
- P : "Pernah mengalami kesulitan dalam pengerjaan tugas?"
 S : "**Kesulitan mengerjakan juga ndak** ya. Sebetulnya **pegawai negeri itu kan mudah** ya, semuanya sudah kelihatan itu lho. Cuma tinggal **kita teliti apa ndak**, kemudian **mau apa namane ngoreksi** ya lah kalau *nganu* itu. Itu *aja ndak ada masalah*."
- P : "Waktu awal apakah Om membutuhkan latihan?"
 S : "**Butuh latihan ndak** juga ya, cuma **penyesuaian**. Penyesuaian e...sebenarnya kalau *nganu* itu, awal-awal hubungan antar rekan-rekan antar teman *gitu*. Pokoknya kita jaga jangan sampai ada kesan kurang enak *gitu lah*. Itu insya Allah semuanya lancar. *Ndak* ada masalah."
- P : "Bagaimana dengan pengenalan waktu mulai masuk dengan teman-teman dengan lingkungan baru?"
 S : "Pengenalan...*ndak* ada masalah juga ke teman-teman."
- P : "Caranya berkenalan itu bagaimana Om?"

- S : "Ya *nganu*, satu sama lain saling itu ya, saling isi ya. Misalkan ya *ndak* harus saya terus *ngenalkan* itu *ndak* juga. Kadang mereka juga ingin ngomong-ngomong."
- P : "Bagaimana kalau dengan teman kerja sendiri Om? Apakah pernah juga muncul masalah?"
- S : "Teman sekerja...pernah *ndak* ya. Ya biasa ada, konflik *mesti*, ya ada lah ya sedikit *mesti* ada. Tapi *ndak* sampai melebar begitu."
- P : "Itu masalah tentang pekerjaan?"
- S : "Tentang pekerjaan."
- P : "Bagaimana dengan masalah personal?"
- S : "Personal *ndak*, *ndak* ada masalah. Misalkan terus membedakan oh ini orang Koja itu, *nggak*."
- P : "Konflik begitu apakah pernah muncul?"
- S : "Oh, *ndak*. *Ndak*. Kalau PNS itu pada umumnya universal ya, jadi artinya satu sama lain bisa saling *ngerti* lah, saling tahu, *ndak* membedakan oh ini orang ini, ini orang ini. Yang penting pekerjaannya bisa. "
- P : "Kemudian kalau ada konflik dalam tugas itu terus bagaimana dengan penyelesaiannya?"
- S : "Ya *nganu*, yang menjadi masalah itu sebetulnya apa dulu. Kalau misalkan masalah pekerjaan, masalah kekeliruan, ya kita cari jalan keluarnya *gitu* ya. Atau misalkan masalah keuangan, kan bisa juga. Ya kita teliti, kita urai lagi permasalahannya dimana, terus kita selesaikan."
- P : "Kemudian apakah masalahnya bisa terselesaikan?"
- S : "Saya, e....*nggak*, *nggak*. Bisa terselesaikan."
- P : "Kemudian kalau pas kegiatan hari libur itu biasanya apa? Kalau pas hari Sabtu Minggu."
- S : "Ya itu tadi *ngelapi* mobil. Pada umumnya, pada umumnya bersih-bersih ya. Ya bersih-bersih rumah, bersih-bersih kendaraan, bersih-bersih apa. *Pokoknya* diisi ajalah kegiatannya *gitu*."
- P : "Kesempatan mengembangkan karir di kantor itu bagaimana Om?"
- S : "**Kesempatan mengembangkan karir** itu.... Jadi *gini*, **lowongan yang ada itu apa**. Kalau saya kan masih staf, atasan, **di atas saya ada kepala seksi**. *Lha di tempat saya bekerja itu ndak ada kepala seksinya*. Jadi langsung kepala bidang. Sehingga kemungkinan untuk mengembangkan karir di kantor itu saat ini lho ya, saat ini belum, belum termotivasi untuk ke sana karena kemungkinannya kecil ya."
- P : "Kenapa itu Om?"

- S : "Ya karena itu. Levelnya kan kalau dari staf kan *ndak* bisa langsung kepala bidang kan *ndak* bisa. Harusnya kepala seksi dulu. *Lha* sedangkan kepala seksi di tempat saya bekerja itu secara struktural *nggak* ada itu. Jadi kalau misalkan mau memperoleh jabatan ya keluar, ke lain instansi, ke lain dinas. Nah itu kemungkinannya kan sangat kecil karena di sana sendiri kan yang antri juga sudah banyak. Jadi *gitu*."
- P : "Itu Om katakan dibuka lowongan seperti itu ya?"
- S : "*Ndak, ndak*. Ya biasanya penunjukkannya itu. Dan biasanya mendadak begitu itu, kita *ndak* tahu, *ndak* tahu apa, *nggak* tahu ditunjuk dulu *gitu* misalkan."
- P : "Apakah di tempat Om berlaku senioritas?"
- S : "Ya. Biasanya pakai DUK, Daftar Urutan Kepangkatan."
- P : "Jadi berdasarkan pangkatnya?"
- S : "Ya. Lama bekerja, pangkat, terus loyalitas ya, loyalitas terhadap pekerjaan, terhadap instansi. Itu ya."
- P : "Di kantor apakah diadakan acara *kumpul-kumpul*? Rekreasi keluarga atau rekreasi kantor begitu."
- S : "Acara *kumpul-kumpul*....rekreasi keluarga biasanya satu tahun sekali. Tapi *ndak* jaminan setiap tahun itu ada *gitu ndak*. Ya mungkin kalau ada kelebihan anggaran, itu ada, diadakan ya. Terus kalau *kumpul-kumpul* itu ya biasanya pada acara-acara tertentu ya, misalkan lebaran, tujuh belasan. Ya itu."
- P : "Menurut Om Saiful sendiri manfaat dari acara seperti itu apa?"
- S : "Manfaat. Kalau saya sih jarang ya melibatkan keluarga di perkantoran itu jarang ya. *Ndak* seringlah untuk melibatkan keluarga di kantor itu. Jadi kalau manfaat untuk keluarga hampir *dibilang ndak* ada. Tapi kalau manfaat yang lainnya apa ya, ya paling kebersamaan. Tapi ada juga orang yang memanfaatkan keluarga untuk memperoleh jabatan juga ada. Misalkan ibunya *gitu*, sering dilibatkan di perkantoran, dengan harapan kalau ibunya ikut aktif *gitu* kan pimpinan bisa tahu terus dijadikan pertimbangan itu juga ada."
- P : "Kalau diadakan rekreasi keluarga sendiri apakah keluarga juga diajak?"
- S : "E....ya. Tapi belum pernah, belum pernah ya."
- P : "Bagaimana dengan yang departemen pertanian?"
- S : "Di departemen pertanian, dulu acara itu tujuh belasan, itu keluarga diajak. Kalau yang di Balitbang kemarin itu ada acara liburan itu piknik ke Jawa Timur. Dengan keluarga, tapi keluarga *ndak* ada yang mau *gitu*, kebetulan pas. Jadi *ndak* ada yang ikut."

- P : "Bagaimana perasaan Om Saiful dengan kegiatan semacam itu?"
- S : "Senang. Artinya **biasanya saya menghibur** ya kalau *gitu* ya. Saya **sebagai MC**, terus **sebagai nyanyi**, ya *gitu-gitulah. Entertainment ketoke.*"
- P : "Apakah bisa dikatakan rekreasi itu sarana *refreshing* Om?"
- S : "Ya sebagai sarana *refreshing* juga."
- P : "Dulu kan Om Saiful pernah berjualan. Apakah ada manfaatnya setelah Om Saiful jadi PNS?"
- S : "Berjualan ya. Kalau jadi PNS awal-awalnya sering saya manfaatkan. Misalkan *gini*, saya dulu kan membantu orangtua jual jam ya. Nah itu awal-awal jadi PNS itu banyak teman-teman di kantor itu yang *pesen*. Jadi sering bawa, mulainya satu, dua, tapi terus berkembang. Dapat pelanggan banyak. Ya akhirnya banyak yang kenal *gitu.*"
- P : "Kalau dari segi ilmu wirausahanya sendiri bagaimana Om?"
- S : "Segi wirausaha...*ndak* bisa ya. Saya *nggak* bisa manfaatkan. Artinya mungkin sekarang ini saya sudah malu untuk ibaratnya *jualan* ini, ini, ini di kantor itu sudah *ndak. Piye sih.* Kerja ya kerjalah *gitu aja.*"
- P : "Bagaimana kalau ada urusan kantor yang bentrok dengan urusan keluarga?"
- S : "Urusan kantor bentrok dengan urusan keluarga, misalnya apa? Contohnya apa?"
- P : "Contohnya seperti ini Om. Misalnya ada rekreasi kantor, kemudian saat bersamaan anak libur dan minta rekreasi sendiri. Itu Om Saiful bagaimana?"
- S : "Oh *gitu*. Biasanya *gini*, kebetulan *nggak* pernah terjadi ya. Tapi misalkan ya, ya solusinya kantor dulu saya selesaikan, baru acara keluarga. Apa maunya, misalkan katakanlah Minggu, hari Minggu besok itu ada acara di kantor, tapi anak-anak juga minta pergi katakanlah, sekeluarga *gitu*. Ya biasanya anak saya tunda minggu depannya lagi. Jadi yang kantor saya utamakan dulu."
- P : "Apakah ada keluhan dari istri tentang pekerjaan yang kadang pulang malam begitu?"
- S : "Oh *ndak* terikat ya. **Oh kalau misalnya sering pulang malam, *ndak* ada masalah.**"
- P : "Kalau dari anak-anak?"
- S : "**Anak-anak *ndak* ada masalah.** Sudah biasa."
- P : "Kemudian kebebasan waktu untuk anak-anak dan keluarga sendiri bagaimana Om?"

- S : "Oh bebas. *Ndak, ndak* terikat ya. Jadi ya bebas, biasa."
- P : "Apakah anak pernah mengeluh, ayah *kok* kerja terus begitu?"
- S : "Oh *ndak, ndak*. Mungkin kalau bisa suruh kerja terus itu (tertawa)."
- P : "Kemudian ada anggapan kalau PNS itu banyak waktu luangnya itu bagaimana Om?"
- S : "Betul. Di kantor ya?"
- P : "Iya di kantor."
- S : "Betul, betul itu."
- P : "Itu bagaimana sebenarnya Om?"
- S : "Sebetulnya **frekuensi pekerjaan PNS itu sedikit** ya, sedikit sekali. Sebetulnya **bisa dikerjakan oleh beberapa orang**, tapi karena **melibatkan banyak orang sehingga banyak orang-orang yang *nganggur***. Ya pekerjaan itu relatif kecil ya. Dalam **satu hari** itu misalkan **diselesaikan dalam waktu 1 jam, 2 jam**, taruhlah 3 jam itu sudah selesai. Tinggal itu **waktunya *mulur*** karena **menunggu perintah atasan, menunggu tanda tangan, menunggu disetujui. Ya *gitu-gitulah***."
- P : "Bagaimana dengan pemanfaatan waktu luang di kantor?"
- S : "Untuk ***mainan***. ***Mainan komputer*** saya. **Game atau apa *gitu***, apa internet *gitu*."
- P : "Apakah bisa dikatakan bahwa lebih banyak waktu luangnya Om?"
- S : "Lebih banyak waktu luangnya." (wawancara terputus selama lima menit karena subjek sedang berbicara dengan tamu)
- P : "Iya mengenai waktu luang PNS bagaimana tadi Om?"
- S : "Oh waktu luang PNS ya. *Lha* itu banyak di kantor ya. Sedikit, waktu kerja itu sedikit."
- P : "Kemudian kalau misalnya dulu sebelum jadi PNS ada tawaran kerja di bidang seni yang berkaitan dengan bakat Om Saiful, bagaimana Om?"
- S : "Misalkan *gitu* ya. E....belum *nganu* juga, belum bisa, ***ndak seratus persen saya terima, ndak***."
- P : "Kenapa itu Om?"
- S : "**Seni yang saat itu**, saya seni **menggambar saat itu ya**. Pada waktu saya belum bekerja itu saya banyak di bidang lukisan, menggambar. Itu pun **kualitasnya belum menjanjikan *gitu***, jadi **kurang begitu bagus**. Karena ada **kakak saya yang lebih bisa**, lebih baguslah untuk menggambar *gitu*. Nah seni, seni-seni yang lain saya peroleh setelah saya kerja. Misalnya saya *nyanyi* itu kapan *gitu*, setelah saya kerja jadi PNS."

- P : "Itu belajarnya bagaimana?"
- S : "Ya awalnya sih di kantor *gitu* ada acara, mengisi *nyanyi*. Diminta *nyanyi*. Ikut lomba dulu pertama. Ya sering menang sedikit *gitu*."
- P : "Om Saiful mengatakan sering menerima tawaran untuk membuat *background gitu*. Apakah memang dari awal dulu Om Saiful sudah menguasai membuatnya?"
- S : "E...bisa. Misalkan bikin *background* untuk acara seminar atau apa gitu ya, *lha* terus untuk pameran, ya itu bisa kalau itu. Dari awal. *Lha* dulu sering nggambar itu *lho*, gapura Wotprau itu, gapura itu *to* yang di depan itu yang itu sering itu saya *nggambar* itu. Bikin tulisan, ya *gitu-gitulah*."
- P : "Itu seberapa menjanjikannya menurut Om Saiful?"
- S : "**Ndak menjanjikan**. Karena **khususnya di kota Semarang** ini **seni itu ndak berkembang** kalau menurut saya. Apapun lah. Mau seni suara, seni lukis, seni suara kan kalah. **Nek Semarang itu kan kota dagang** ya. **Nek untuk seni kurang banyak** yang apa namanya ehm..**orang-orang yang berkecimpung di dunia seni** itu ya *wis gitu-gitu tok*. *Ndak* bisa berkembang."
- P : "Kalau untuk PNS sendiri seberapa menjanjikannya Om?"
- S : "Ya itu, kalau **PNS itu** kan pertama **ada pendapatan tetap**, penghasilan tetap. Terus mungkin **ada tambahan-tambahan** kalau **misalkan ada proyek**, terus pergi ke luar kota *gitu*, terus **ada tunjangan untuk keluarga**, untuk **kesehatan**, terus insentif untuk apa, ya itu **kesejahteraan, pensiun**. Kan cukuplah. Misalkan dinikmati itu ya Alhamdulillah cukup."
- P : "Bagaimana dengan penghasilan sebagai PNS-nya sendiri, tanpa proyek, itu sebenarnya kalau menurut Om Saiful bisa mencukupi?"
- S : "Cukup. Iya, cukup. *Cuma* kadang *kepotong* utang, utang bank (tertawa). Maksudnya ya kan gaji sudah berkurang. *Lha gitulah* liku-likunya. Hampir sembilan puluh persen ya, *tak kira lho* ya, PNS itu punya utang di bank."
- P : "Apakah untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari juga ditambah dengan penghasilan istri?"
- S : "Oh, kalau untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari kalau dari aku sendiri ya *ndak* cukup yak arena sudah tadi kepotong utang, angsuran ini, angsuran ini. Jadi ya harus digabung."
- P : "Bagaimana dengan tambahan-tambahan proyek?"
- S : "Ya Alhamdulillah ada juga."
- P : "Menurut Om Saiful seberapa penting status PNS itu? Misalnya menulis status pekerjaan itu PNS, itu bagaimana Om?"
- S : "Seberapa penting ya. Kaitannya dengan status ya. Ya karena sekarang ini

mungkin di lingkungan banyak orang yang ini ya status PNS itu sebenarnya ada di kalangan tertentu yang mempunyai nilai tambah ya. Di orang-orang tertentu ada yang mempunyai nilai tambah. Kalau aku ya karena pekerjaan *aja*. Kalau untuk status sebagai PNS terus ada rasa kebanggaan atau apa atau nilai tambah ya *ndak* begitu saya rasakan ya, sudah biasa. Tapi kan e...ada orang yang misalkan walaupun dengan penghasilan yang kecil, asalkan PNS gitu sudah ada rasa bangga gitu ya. Nah kalau aku ya sudah, pokoknya sebagai PNS kerja *gitu aja*, *ndak* ada yang begitu.”

P : ”Bagaimana dengan kebanggannya sendiri untuk Om?”

S : ”Ada rasa bangga...ya *ndak* begitu besar ya, biasa. *Ndak* juga.”

P : ”Terus misalnya tidak menjadi PNS itu bagaimana Om?”

S : ”Maksudnya?”

P : ”Maksudnya kalau pekerjaannya tidak PNS bagaimana Om?”

S : ”*Ndak, ndak* masalah. Ya *gini* kalau aku itu e....pekerjaan itu kan....kalau *gini* ya semua itu kan sudah ada yang ngatur *gitu* ya, manusia tinggal *njalani jak dah* dengan cara kebaikan diterima dengan kebaikan, insya Allah *ndak* ada masalah.”

P : ”Kemudian untuk putra-putranya sendiri apakah ada yang mempunyai bakat wirausaha? Kemarin Om mengatakan kalau bakatnya seni, olahraga begitu.”

S : ”Bakat ke wirausaha....ke wirausaha. Kalau misalnya *kayak* beternak itu dijual itu juga termasuk wirausaha juga?”

P : ”Ya bisa juga. Itu ada Om?”

S : ”Ya itu **ada**. *Yang kecil* itu.”

P : ”Apakah Om Saiful yang mengajari?”

S : ”Oh *ndak, ndak*, **anaknya nganu sendiri. Kadang gini, Yah beli ikan. Ikan itu bertelur, beranak, banyak itu. Lha temannya itu ada yang kepingin gitu** ya. *Lha* itu kadang dijual sama anak itu. Satu tiga ratus misalkan, beli sepuluh tiga ribu.”

P : ”Bisa dikatakan kalau itu belajar sendiri Om?”

S : ”Ya, iya. Saya *ndak kasih* tahu. Kadang-kadang kan waduh. Kadang-kadang kan kita *nggak* enak ya, kalau mereka lapor ke orangtuanya kok beli di, nah. Terus akhirnya saya stop, janganlah kan belum saatnya untuk cari uang begitu.”

P : ”Kemudian setelah menjalani pekerjaan sebagai PNS, dengan mendapatkan jaminan-jaminan dan sebagainya, apakah Om Saiful akan menyarankan ke anak-anaknya?”

- S : "Ndak, ndak. E...**bebas** ya mereka ya. Oh besok jadi PNS, itu *ndak*. Ya *udah* mereka maunya apa, orangtua tinggal memfasilitasi, mau kerja dimana yang penting kan baik."
- P : "Kemudian menurut Om Saiful sebenarnya apa sih keuntungan wirausaha? Kan banyak orang Koja yang berwirausaha."
- S : "Oh *gitu*. **Mandiri** ya. Wirausaha itu kan sebenarnya **besar kecilnya pendapatan** itu kan **ditentukan oleh diri sendiri**. Jadi *ndak* tergantung orang lain. Terus e...**membuat** ini apa **orang untuk berkekrativitas** ya, berkreasi *piye*. Misalkan *ginilah gampangannya*, eh jualanku bisa laku, otomatis kan saya **harus meningkatkan servis**. Servis itu kan macam-macam ya, ramah dalam apa *namane* melayani, terus tepat waktu kalau ada pesanan, dan lain sebagainya, ya itu. **Wirausaha harus gitu**."
- P : "Kalau di PNS sendiri bagaimana dengan kebebasan waktunya?"
- S : "Kebebasan waktu...ada ya. Misalkan *gini* saya kan pagi masuk jam 7. Terus menyelesaikan pekerjaan itu taruhlah, mulai bekerja itu jam 8. Terus menyelesaikan pekerjaan 9, 10, 11, atau misal sampai jam 12 lah. Setelah itu sholat Dhuhur, habis itu sudah selesai. *Lha* itu habis itu kadang saya mau pulang, mau pergi, atau mau apa."
- P : "Itu boleh pulang Om?"
- S : "Boleh. Boleh ya *ngomong wae*, mau makan atau mau apa."
- P : "Bagaimana perasaan Om Saiful kalau banyak waktu kosong begitu Om?"
- S : "Kadang, **kadang jenuh** juga. Ya **rasa jenuh** itu *mesti ada* ya. Dimanapun kita bekerja, **orang yang sibuk pun mungkin kadang bisa jenuh** ya. Ya rasa jenuh itu *mesti* ada, dan *mesti* muncul pada setiap orang yang baik yang kerja maupun yang *nganggur*, yang apa *mesti* ada. Sekarang tinggal dimana kita mengatasi, mencari jalan keluar untuk menghilangkan itu *gimana*."
- P : "Apakah dalam sehari pernah tidak ada pekerjaan sama sekali?"
- S : "Ada, pernah."
- P : "Frekuensinya bagaimana?"
- S : "Ya.....banyak juga."
- P : "Itu berarti dari pagi sampai siang tidak ada kegiatan?"
- S : "Ada, pernah."
- P : "Terus kegiatannya biasanya *ngapain* Om?"
- S : "*Lha* ya itu main, *ngobrol*, *ngomong-ngomong*, e...ya apalah yang bisa baca koran, baca buku *gitu*. Kadang satu hari pun ndak ada kerjaan ya sering."

- P : "Bagaimana dengan lembur Om?"
- S : "**Lembur pernah, kadang sering** juga. Ya itu tergantung apa waktunya, **tergantung saatnya**. Misalnya *gini*, **awal-awal tahun anggaran gitu** ya, misalkan bulan Desember itu **harus nyusun untuk anggaran tahun berikutnya, lha itu harus selesai. Besok ya itu harus lembur**. Ya *gitu-gitulah*. Jadi diselesaikan *gitu*. Biasanya kaitannya dengan e..karena diminta oleh provinsi harus jadi tanggal sekian, ya itu lembur."
- P : "Asal pekerjaannya sendiri apakah dari proyek saja atau memang ada pekerjaannya sehari-hari?"
- S : "Kerjaan sehari-hari. *Ndak* harus menunggu proyek. Ya....frekuensinya kadang *anu* ya, kecil kalau pekerjaan rutin itu. Ya biasanya kegiatan itu kaitannya dengan anggaran, anggaran dari provinsi, kan masing-masing dinas itu kan punya nah itu, kaitannya dengan, kalau pekerjaan yang rutin itu jarang, *dikit* lah, hampir *dibilang ndak* ada."
- P : "Bagaimana dengan seminar atau kursus di kantor Om?"
- S : "**Seminar, kursus ada. Untuk karyawan ada. Peningkatan SDM itu ada.**"
- P : "Apakah Om Saiful ikut serta dalam seminar itu?"
- S : "*Udah*, sering, sering. Kemarin yang terakhir itu ikut di Surabaya itu."
- P : "Biasanya asal seminarnya itu darimana?"
- S : "Jadi *gini*, dari e...itu Unair, Erlangga ya. Universitas Erlangga mengadakan e..metode penelitian kualitatif itu *lho*. Nah terus kan diminta badan penelitian untuk mengirim sebagai peserta. Nah saya mendapatkan dikirim ke sana. Ada berapa orang ya kemarin, enam atau berapa, he eh enam orang."
- P : "Dengan adanya seminar itu bagaimana perasaannya Om Saiful?"
- S : "Wah kalau *pas gitu* senang ya."
- P : "Kenapa itu?"
- S : "Karena **pengalaman, dapat sangu**. Iya, **dapat ilmu tambahan gitu** ya."
- P : "Kalau dari segi keilmuannya sendiri berkembangnya untuk pekerjaannya bagaimana Om?"
- S : "**Dari segi kelimuan. Untuk pekerjaan ini ya banyak** ya. Karena **di kantor saya bekerja** itu kan **badan penelitian** ya, sehingga **banyak hal-hal baru** yang apa namanya yang dulu *ndak* pernah saya tahu terus jadi tahu."
- P : "Penelitian itu apakah selalu berhubungan dengan bidang Om bagian pertanian?"
- S : "*Ndak* juga, *ndak*. Saya kemarin *nangani* penelitian wisata ya, Karimun

Jawa. Sarana pendukung objek wisata Kepulauan Karimun Jawa, misalkan ya. Otomatis kan senang ya ke pariwisata ke sana, sarana prasarananya apa. Terus pernah juga ikut penelitian tentang kepiting. Jadi kan baru, hal-hal baru. Senang ya.”

P : ”Bagaimana dengan bidang yang lain di luar wisata?”

S : ”Ekonomi belum pernah. Saya kan masih dua tahun di situ. Yang pertama, tahun pertama itu *neliti* kepiting, kan perikanan itu. Terus yang kedua *neliti* pariwisata. *Gitu*.”

P : ”Itu sistemnya bagaimana Om untuk penelitian itu?”

S : ”Ada, ada penugasan. Untuk kerja kegiatan itu.”

P : ”Penugasan itu biasanya disesuaikan dengan apa Om?”

S : ”Itu *ndak, ndak* disesuaikan dengan *nganunya*. Ya memang pembagian tugas *gitu*.”

P : ”Jadi bagaimana itu Om?”

S : ”Pembagian tugas. Karena masing-masing personel sudah ada sendiri-sendiri.”

P : ”Oh, kalau begitu sepertinya sudah semua Om. Terima kasih banyak.”

S : ”Ya.”

b. Horisonalisasi hasil wawancara dengan subjek

UCAPAN SUBJEK	CODING	MAKNA PSIKOLOGIS
<p>[Ciri khas masyarakat Koja] ...ciri khasnya dagang...di kota Semarang...pedagang yang menguasai...Cina dan Koja... perdagangan orang Koja...menonjol di Johar...kalau bicara Johar <i>mesti hubungane</i> sama orang Koja....</p>	Ciri khas orang Koja adalah berdagang dan agamanya kuat	Kebudayaan Koja yang khas: berdagang dan penekanan agama
<p>(Pada kalimat lain) Budaya melekat dengan orang Koja...budayanya agamis...</p>		
<p>(Pada kalimat lain) ...orang Koja kecenderungannya ...setelah SMA selesai...jarang... sampai ke perguruan tinggi... mungkin karena lingkungan orangtuanya...dah SMA dah di pasar...jarang dulu yang termotivasi untuk kuliah</p>		
<p>[Cara orangtua mengasuh subjek] ...kecenderungane otoriter...kalau orangtua sudah bilang A ya A, kita harus <i>manut</i>...kepatuhan anak terhadap orangtua itu lebih...</p>	Penanaman nilai agama Islam yang ketat	Pengasuhan otoriter terutama dasar agama

	Kebebasan di luar hal agama	Demokratis dalam hal pendidikan
(Pada kalimat lain) ...dalam agama...ketat...habis maghrib kita harus di rumah...sholat terus <i>ngaji</i> ...di kampung Wotprau dulu kalau habis maghrib sepi...karena takut...orangtua...sudah diultimatum...		
(Pada kalimat lain) ... <i>pendidikan</i> kalau orangtua zaman dulu ya Islami...SD ya Ma'had Islam... <i>ndak</i> boleh kalau di luar...		
(Pada kalimat lain) Orangtua <i>ndak</i> ikut campur. Demokratis kalau masalah pendidikan. Setelah SD...yang penting basis agama...di Ma'had Islam...setelah itu...mau kuliah atau <i>ndak</i> terse-rah...mampu anaknya sendiri.		
[Kepribadian orangtua subjek] Tadi, ketat...dengan pendidikan orangtua itu saya merasakan setelah saya dewasa...alhamdulillah...basis agama kuat...	Penekanan dalam hal agama	Orangtua tegas terutama dalam hal agama
(Pada kalimat lain) ...lebih keras kalau ibu dalam mendidik anak...ayah saya cenderungnya diam...		
(Pada kalimat lain) diam tegas...misalkan permasalahan <i>ndak</i> bisa...ayah saya ikut <i>nangani</i> ...		
[Persepsi terhadap orangtua yang berwirausaha] ...Bagus...orang berdagang itu wirausaha...jadi maju mundurnya atau besar kecilnya pendapatan...tergantung kreativitas orang itu...	Kebanggaan akan orangtua yang berdagang	Persepsi positif akan pekerjaan orangtua

		Pentingnya kreativitas dalam berwirausaha
[Pendidikan wirausaha sejak dini] ...karena saya ini anak terakhir... untuk mendapatkan pendidikan dari orangtua sudah <i>ndak</i> ada...	Pengajaran untuk berwirausaha	Sosialisasi dan internalisasi berwirausaha sejak dini
	Tidak diajarkan wirausaha pada semua anak	Pengenalan bakat/potensi anak oleh orangtua
(Pada kalimat lain) ...saat saya dewasa, orangtua saya sudah terlalu tua...pasar sudah dipegang kakak saya...	Kebebasan memilih sesuai bakat dan minat	Demokratis dalam pekerjaan anak
(Pada kalimat lain) Sejak SD...dulu itu...ikut <i>ayahe</i> pergi ke pasar...main...rasa senang, rasa bangga...senangnya bukan main itu.		
(Pada kalimat lain) Ayah saya demokratis, ada yang <i>ndak</i> berdagang sama sekali...		
[Pengalaman Kerja sebelum PNS] ...habis kerja jadi <i>detailer</i> ... saya mau dipindah ke Ujung pandang, tapi saya <i>ndak</i> mau, saya keluar...saya punya banyak kenalan orang-orang...di bidang obat-obatan, saya mencoba masuk... <i>freelance</i> ...setelah beberapa bulan...saya dapat pekerjaan lagi...di Astra mobil, jadi sales.. <i>freelance</i> -an tadi terbengkalai, saya fokus di situ.	Pengalaman kerja banyak di pemasaran	Memiliki kemampuan komunikasi dan promosi
	Pernah bekerja berkaitan dengan hobi menggambar	Penyaluran bakat seni yang dimiliki subjek
	Kerja untuk mencari pengalaman baru	Kebutuhan akan perubahan/pengalaman

		baru
	Gaji di swasta lebih banyak dari PNS	Terpenuhinya kebutuhan akan pendapatan
(Pada kalimat lain) <i>Nyoba</i> tapi <i>ndak</i> diterima...di <i>ranch</i> , peternakan, pabrik obat-obatan, pabrik makanan ternak...		
(Pada kalimat lain) ... <i>nyoba nggambar</i> pernah. Desain pernah...		
(Pada kalimat lain) ...perusahaan swasta yang bergerak di batik... <i>freelance</i> ... sering <i>mbantu</i> kakak saya...Mas Sukri...juga sering <i>nggambar</i> komik, dapat order... <i>bikin</i> buku agama Toha Putra, <i>nggambar</i> ..		
(Pada kalimat lain) ...sebenarnya kalau dari segi pendapatan di Astra juga banyak...di obat-obatan lebih banyak lagi...terus saya mau dipindah ke Ujungpandang...saya berhenti...untuk perubahan suasana.		
[Arti pekerjaan bagi subjek] ...bekerja kan mencari nafkah, menghidupi keluarga...orang Islam itu wajib hukumnya bekerja...orang Islam <i>ndak</i> boleh...duduk termenung, di rumah... <i>ndak</i> bekerja...harus bekerja. Rezeki dari Allah.	Memenuhi kebutuhan hidup	Arti pekerjaan untuk pemenuhan kebutuhan hidup
		Arti pekerjaan sebagai penerapan ajaran agama
	Kerja untuk mencari pengalaman baru	Kebutuhan akan perubahan/pengalaman baru
(Pada kalimat lain) ...setelah lulus kuliah...harus kerja...kembali lagi masa de-		

pan...cari <i>kerjaan</i> apa saja. Swasta... pernah jadi guru... ingin mencari sesuatu yang baru...ada penghasilannya juga.		
	Memenuhi kebutuhan hidup	Arti pekerjaan untuk pemenuhan kebutuhan hidup
		Kebutuhan akan pendapatan
	Nilai positif PNS	Keuntungan menjadi PNS
(Pada kalimat lain) [Arti pekerjaan PNS] Pokoknya saya kerja...ada tawaran mau ndak jadi PNS?... saya mau...apa syaratnya...saya jalani.		
	Adanya jaminan kepastian dan kemapanan	Kebutuhan rasa aman dalam bekerja
(Pada kalimat lain) ...menyenangkan...orang itu pasti, ke kantor, duduk, ada pekerjaan..karir bagus itu ada jabatan, ada pendapatan...ada jaminan di hari tua...		
(Pada kalimat lain) ...kalau PNS...ada pendapatan tetap...ada tambahan kalau ada proyek...terus tunjangan untuk keluarga, kesehatan, terus insentif...kesejahteraan, pensiun...Alhamdulillah cukup.		
[Ketertarikan menjadi pegawai negeri] ...saya pikir PNS itu sulit...	Subjek merasa tidak mungkin menjadi PNS	Persepsi negatif dari subjek bisa menjadi PNS
(Pada kalimat lain) Mulai tertarik...saat itu...masih bekerja di Astra...terus ada tawaran...jadi PNS. Dari teman, referensilah...kebetulan dia di	Mendapat tawaran menjadi PNS dari teman	Termotivasi karena sosialisasi dari teman

pertanian...apa bisa? coba aja masukin lamaran...daftar riwayat hidup, masuk...dinilai...tes...mulai tahapan seleksi...dijalani ...sampai akhirnya diterima PNS.		
	Kerja untuk mencari pengalaman baru	Kebutuhan akan perubahan/pengalaman baru
	Nilai positif PNS	Keuntungan menjadi PNS
	Adanya jaminan kepastian dan keamanan	Kebutuhan rasa aman dalam bekerja
(Pada kalimat lain) [Motivasi menjadi pegawai negeri] Alasan yang pasti...pingin pekerjaan yang pasti...karena...awalnya...saya banyak jadi sales ... <i>ndak</i> ngantor...keluar <i>nawarin</i> kesana kesini...PNS enak, kerja duduk di kantor...pasti, ada pendapatan...saya sudah kesel...untuk keluar, panas...		
[Bakat atau potensi] Pekerjaan yang sekarang ini... <i>ndak</i> sesuai...potensi <i>misalkan menggambar</i> , olahraga...potensi ini di tempat saya bekerja, <i>ndak</i> berfungsi... <i>malahan</i> ...ada pameran...saya <i>suruh</i> dekor... <i>bikin</i> tulisan dari <i>stereofoam</i> ...saya disuruh dekor...	Senang menggambar dan olahraga	Bakat/potensi diri seni dan olahraga
	Tempat kerja tidak sesuai dengan bakat	PNS vs kebutuhan aktualisasi dalam hal seni
	Menerima pekerjaan seni di luar PNS	Penyaluran bakat di luar kantor

	Merasa ada kemampuan berwirausaha	Adanya bakat berwirausaha
(Pada kalimat lain) ...ada bakat wirausaha...potensi ke sana ada...itu mayoritas orang Koja itu punya...	Kurang menjanjikan- kannya pekerjaan di bidang seni	Penyaluran bakat vs kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja
(Pada kalimat lain) [Tawaran kerja sesuai bakat] ...belum nganu juga, belum bisa, ndak seratus persen saya terima.		
(Pada kalimat lain) Seni yang saat itu...seni menggambar...waktu saya belum bekerja saya banyak di bidang lukisan...kualitasnya belum menjanjikan, kurang begitu bagus, ada kakak saya yang lebih bisa...		
(Pada kalimat lain) <i>Ndak</i> menjanjikan...khususnya di Semarang...seni <i>ndak</i> berkembang...Semarang kota dagang...untuk seni kurang banyak...orang yang berkecimpung di dunia seni... <i>ndak</i> bisa berkembang.		
[Kesempatan naik pangkat dan golongan pada PNS] Kalau dosen fungsional...ada nilai-nilai kredit...kalau struktural <i>ndak</i> ada...kenaikan gaji itu sudah ada jangka waktunya tertentu...kenaikan pangkat itu empat tahun sekali. Otomatis itu...setiap dua tahun sekali ada kenaikan gaji berkala...	Terbatasnya kesempatan untuk naik pangkat dan golongan	Terbatasnya usaha pemenuhan kebutuhan akan pertumbuhan karir karena peraturan
(Pada kalimat lain) ...kalau struktural... <i>gitu aja</i> ...kalau dosen, fungsional...ada target...struktural <i>ndak</i> ..otomatis naik aja.		
[Cita-cita] Waktu kuliah...sudah menjurus...ke 1 bidang ilmu yang saya tekuni... <i>kepinginnya</i> kerja se-	Keinginan kerja di bagian peternakan	Pengenalan potensi di bagian peternakan

suai ilmu yang saya dapat		
		Sosialisasi dari kakak kelas
	Kurang berhasil di teknik sipil	Kerelaan menerima dan pengenalan potensi diri yang lain
(Pada kalimat lain) ...’79 saya <i>ndaftar</i> di Undip... lebih suka bidang teknik sipil atau arsitek...punya hobi menggambar... <i>kepingin</i> menyalurkan ke universitas... <i>ndak</i> masuk dua-duanya...’80 saya <i>ndaftar</i> lagi. Saya balik... <i>akhire</i> diterima...di peternakan.		
	Hobi menggambar	Penyaluran kebutuhan akan seni
(Pada kalimat lain) Arah pekerjaan <i>awal-awale</i> belum...setelah mau selesai...punya gambaran...kakak kelas... kerja di <i>ranch</i> ...sebagai...PS... swasta...bidang obat-obatan peternakan...jual obat...jual DOC...atau mungkin di negerinya peternakan itu apa...		
[Pihak yang paling berpengaruh dalam memilih PNS] ...kakak saya, Mas Helmi.	Melihat saudara yang menjadi PNS	Motivasi karena sosialisasi dari kakak yang PNS
(Pada kalimat lain) ...kakak sendiri mendukung... dia sudah di PNS... <i>wis kowe ning</i> PNS...lebih... <i>ayem, tentrem</i> ...udah pasti...ada pensiun... saya <i>nurut</i> aja.	Kebebasan memilih sesuai bakat dan minat	Orangtua demokratis dalam hal pekerjaan anak
	Tidak ada tentangan dari pihak luar	Dukungan dari keluarga
		Dukungan dari istri (saat itu calon istri)
(Pada kalimat lain) Keluarga mendukung.		
	Adanya jaminan	Kebutuhan rasa aman

	kepastian dan kemapanan	dalam bekerja
(Pada kalimat lain) (istri):...ya udah kau jadi PNS <i>aja</i> , coba...karena masa depan- nya ini...		
(Pada kalimat lain) Kalau ibu itu demokratis kalau masalah pekerjaan...yang pen- ting anaknya bekerja...sudah senang.		
[Persepsi terhadap peker- jaan selain PNS (swasta dan wirausaha)] ...wirausaha itu bebas... <i>ndak</i> terikat...untungnya dia bisa berkreativitas sesuai dengan ke-inginan dan kemampuan...	Nilai positif wirausaha	Keuntungan/imbalan berwirausaha
	Nilai positif PNS	Keuntungan menjadi PNS
(Pada kalimat lain) ...lebih senang di PNS...peker- jaan tidak begitu berat, penda- patan menyesuaikan...penco- potan pegawai, jarang...kalau di swasta...kerja <i>ndak</i> tenang		
(Pada kalimat lain) Mandiri...besar kecilnya pen- dapatan ditentukan oleh diri sendiri...membuat berkreati- vitas...harus meningkatkan servis...ramah...tepat waktu... wirausaha harus <i>gitu</i> .		
[Informasi mengenai PNS] ...Hanya terima tawaran teman.	Pemberian informasi dari kakak	Sosialisasi mengenai informasi PNS dari kakak
(Pada kalimat lain) ...kakak sendiri mendukung... dia sudah di PNS... <i>wis kowe</i> <i>ning</i> PNS...lebih... <i>ayem, ten-</i> <i>trem</i> ...udah pasti...ada pen- siun... saya <i>nurut</i> aja.		
	Mendapat informasi dari teman	Sosialisasi dari teman

	Nilai positif PNS	Keuntungan menjadi PNS
(Pada kalimat lain) Sudah tahu dari awal...dari kakak saya itu...dia kan otomatis memberi tahu fasilitas yang ada di PNS...dapat jabatan, dapat perumahan		
[Penyesuaian dengan lingkungan kerja] Saya tidak mengalami kesulitan...pekerjaan sebagai PNS itu gampang...	Rekan kerja saling mendukung	Kepuasan akan interaksi dengan rekan kerja dan atasan
		Kepuasan akan lingkungan kerja
(Pada kalimat lain) ...setelah menjalani ndak ada permasalahan yang khusus...sebelum jadi PNS...sudah diberi gambaran...nanti di PNS itu...penyuluhan, pelatihan ke petani...	Bisa menyesuaikan diri dengan cepat	Mampu beradaptasi dengan cepat pada lingkungan baru
		Adanya pelatihan sebelum bekerja
		Beban kerja yang cenderung ringan
(Pada kalimat lain) Lingkungan kerja kondusif...hubungan antar teman itu baik, ndak ada masalah.	Selalu berusaha menyelesaikan tugas	Tanggung jawab terhadap tugas
		Beban kerja banyak saat tertentu saja
(Pada kalimat lain) Kesulitan mengerjakan ndak...pegawai negeri itu mudah...tinggal kita teliti apa ndak.. mau ngoreksi...ndak ada masalah.	Tidak keberatan dengan kedisiplinan sebagai PNS	Tanggung jawab dengan kedisiplinan kerja
	Adanya kebijakan kantor dalam pengembangan karyawan	Kebutuhan akan pengetahuan didukung dengan adanya fasilitas kantor

(Pada kalimat lain) ...frekuensi pekerjaan PNS sedikit...bisa dikerjakan beberapa orang...karena melibatkan banyak orang sehingga banyak orang yang nganggur...dalam satu hari...diselesaikan dalam waktu 1, 2, 3 jam itu sudah selesai...waktunya mulur karena menunggu perintah atasan, tanda tangan, disetujui...		
(Pada kalimat lain) Lembur pernah, kadang sering juga...tergantung saatnya...awal tahun anggaran...Desember itu harus nyusun untuk anggaran tahun berikutnya...harus selesai. Besok ya harus lembur. Jadi diselesaikan begitu.		
(Pada kalimat lain) Dari segi keilmuan...untuk pekerjaan ini banyak...di kantor saya bekerja kan badan penelitian...banyak hal-hal baru...yang dulu <i>ndak</i> pernah tahu terus jadi tahu.		
(Pada kalimat lain) Seminar, kursus ada. Untuk karyawan ada. Peningkatan SDM ada.		
(Pada kalimat lain) (manfaat): karena pengalaman, dapat sengu...dapat ilmu tambahan...		
(Pada kalimat lain) [Hubungan dengan rekan kerja dan atasan] Dengan atasan juga baik, <i>ndak</i> ada masalah		
(Pada kalimat lain) [Penyesuaian dengan disiplin kerja] ...kalau menurut saya <i>ndak</i> masalah kalau harus datang jam sekian, pulang jam sekian		

(Pada kalimat lain) Saya tidak mengalami kesulitan. Biasa <i>aja</i> .		
[Kendala dalam bekerja] ...di kantor itu kadang jenuh juga...wajarlah...manusia...	Jenuh karena menghadapi hal yang tetap atau kadang tidak ada pekerjaan	Kejenuhan menghadapi pekerjaan yang tetap dan rendahnya beban kerja
(Pada kalimat lain) Kadang jenuh juga. Rasa jenuh itu mesti ada. Dimanapun kita bekerja, orang yang sibuk kadang bisa jenuh.		
	Berusaha mencari cara mengatasi kejenuhan	Ada solusi mengatasi kejenuhan di dalam dan di luar kantor
		Adanya fasilitas lebih yang diberikan kantor
(Pada kalimat lain) [Cara mengatasi kejenuhan] Refreshing, keluar, nonton TV ...keluar kantor, ke Wotprau...		
	Senang dengan hiburan	Penyaluran bakat seni yang dimiliki subjek
(Pada kalimat lain) ...rekreasi keluarga biasanya satu tahun sekali..tapi ndak jaminan setiap tahun ada...kalau ada kelebihan anggaran diadakan...		
(Pada kalimat lain) Senang. Artinya biasanya saya menghibur...saya sebagai MC ...nyanyi...entertainment...		
[Pencapaian puncak karir] Puncak karir belum...saya masih staf...belum punya jabatan sama sekali	Keinginan untuk mengembangkan karir dan diri	Adanya kebutuhan pertumbuhan karir pasca bekerja
	Seni hanya hobi, bukan karir yang dikejar	Penyaluran bakat seni yang hanya dijadikan hobi
(Pada kalimat lain) Ada usaha untuk itu, tapi semuanya kita kembalikan...		

	Kendala dalam pengembangan karir	Belum ada usaha untuk pertumbuhan karir karena peraturan
(Pada kalimat lain) Kesempatan mengembangkan karir...saya masih staf...di atas saya ada kepala seksi...di tempat saya bekerja itu ndak ada kepala seksinya...kalau mau memperoleh jabatan ya ke lain instansi, dinas...kemungkinannya sangat kecil karena di sana sendiri yang antre sudah banyak...		
(Pada kalimat lain) ..biasanya penunjukan...biasanya mendadak...kita ndak tahu ...nggak tahu ditunjuk dulu...		
(Pada kalimat lain) Biasanya pakai DUK, Daftar Urutan Kepangkatan		
(Pada kalimat lain) [Puncak karir dari bakat/potensi] ...kalau sudah usia <i>segin</i> i ndak ada ya...hanya sekedar hobi saja...hobi <i>nggambar</i> ...sudah salurkan...		
[Lingkungan keluarga subjek] Istri tidak menuntut...sudah di PNS harus disiplin, <i>gini</i> , <i>gini</i> ... ndak menuntut pekerjaan... yang ada dijalani, ditekuni <i>aja</i> .	Istri tidak mengeluh, memahami tugas suami	Dukungan dari istri
	Keluhan dari anak jarang terjadi	Dukungan dari anak
	Ada pengaturan waktu keluarga dan kantor	Prioritas dalam memilih keluarga atau kantor
(Pada kalimat lain) (lembur): ... <i>ndak</i> ...kalau misalnya sering pulang malam <i>ndak</i> masalah...		
	Kebebasan anak untuk memilih	Demokratis dalam memilih pekerjaan

(Pada kalimat lain) Anak-anak <i>ndak</i> ada masalah.	Belum mendidik wirausaha atau menyarankan menjadi PNS karena anak masih kecil	Pengenalan potensi anak
		Belum ada sosialisasi nilai wirausaha sejak dini
(Pada kalimat lain) [Kegiatan kantor dan keluarga yang bersamaan] Sebisa mungkin menyelesaikan pekerjaan kantor dulu...selama kesibukan keluarga atau masyarakat tidak terlalu penting ya saya selesaikan pekerjaan kantor dulu...kalau sudah selesai...gampang kalau urusan kantor...		
(Pada kalimat lain) [Saran menjadi PNS pada anak] ...belum juga...belum terbersit ...kalau saya mikirnya mereka jangan terbebani oleh sesuatu yang belum pasti...biar mereka main...senangnya apa...saya cuma memfasilitasi...		
(Pada kalimat lain) Ndak...bebas...mereka maunya apa, orangtua tinggal memfasilitasi, mau kerja dimana yang penting kan baik.		
(Pada kalimat lain) [Pendidikan wirausaha kepada anak subjek] <i>Ngajari</i> dagang belum...belum <i>ngajari</i> apa-apa...saya cuma melihat hobi mereka....kesenangannya...olahraga ya saya arahkan ke olahraga juga...kalau nanti sudah besar itu bermanfaat, buat di masyarakat, keluarga		

(Pada kalimat lain) (Bakat anak ke wirausaha): Ada. Yang kecil itu...		
(Pada kalimat lain) ...anaknya <i>nganu</i> sendiri... <i>gini</i> ...beli ikan. Ikan bertelur, ber- anak banyak...temannya ada yang <i>kepingin</i> ...kadang dijual sama anak...satu tiga ratus...		
[Kegiatan kemasyarakatan] ...Arisan ikut...dulu sering dipi- lih jadi ketua RT tapi saya <i>ndak</i> mau...terus jadi sekretaris RT...olahraga...dengan anak- anak belakang...badminton se- ring...bersosialisasilah.	Aktif di masyarakat	Tetap berinteraksi dengan lingkungan kampung
		Kebutuhan untuk berafiliasi di luar kantor
[Rencana setelah pensiun] Misalkan pensiun...kadang ter- bersit...pensiun nanti pekerja- anku itu apa... <i>pingin</i> ...berco- cok tanam...atau memelihara apa.	Keinginan berwira- usaha	Adanya motivasi berwirausaha
	Keinginan beternak atau bercocok tanam	Pemanfaatan pensiun sesuai latar belakang ilmu
(Pada kalimat lain) [Rencana wirausaha] ...ada keinginan ke sana...		

c. Daftar makna psikologis subjek

1. Kebudayaan Koja yang khas: berda- gang dan penekanan agama	28. Memiliki kemampuan komunikasi dan promosi
2. Pengasuhan otoriter terutama dasar agama	29. Adanya pelatihan sebelum bekerja

3. Demokratis dalam hal pendidikan	30. Tanggung jawab dengan kedisiplinan kerja
4. Persepsi positif akan pekerjaan orangtua	31. Adanya kebutuhan pertumbuhan karir pasca bekerja
5. Pentingnya kreativitas dalam berwirausaha	32. Adanya motivasi berwirausaha
6. Sosialisasi dan internalisasi berwirausaha sejak dini	33. Pemanfaatan pensiun sesuai latar belakang ilmu
7. Pengenalan bakat/ potensi anak oleh orangtua	34. Adanya bakat berwirausaha
8. Arti pekerjaan untuk pemenuhan kebutuhan hidup	35. Tetap berinteraksi dengan lingkungan kampung
9. Arti pekerjaan sebagai penerapan ajaran agama	36. Kebutuhan untuk berafiliasi di luar kantor
10. Kebutuhan akan perubahan/pengalaman baru	37. Prioritas dalam memilih keluarga atau kantor
11. Pengenalan potensi di bagian peternakan	38. Kepuasan akan lingkungan kerja
12. Sosialisasi dari kakak kelas tentang jenis pekerjaan	39. Kejenuhan menghadapi pekerjaan yang tetap dan rendahnya beban kerja
13. Kerelaan menerima dan pengenalan potensi diri yang lain	40. Ada solusi mengatasi kejenuhan di dalam dan di luar kantor
14. Penyaluran kebutuhan akan seni	41. Dukungan dari anak
15. Bakat/potensi diri seni dan olahraga	42. Adanya fasilitas lebih yang diberikan kantor
16. PNS vs kebutuhan aktualisasi dalam hal seni	43. Terbatasnya kesempatan mengembangkan karir di kantor
17. Keuntungan/imbalance berwirausaha	44. Belum ada usaha untuk pertumbuhan karir karena peraturan/kebijakan
18. Penyaluran bakat seni yang dimiliki subjek	45. Kepuasan akan interaksi dengan rekan kerja dan atasan
19. Persepsi negatif dari subjek bisa menjadi PNS	46. Beban kerja yang cenderung ringan
20. Termotivasi karena sosialisasi dari teman	47. Tanggung jawab terhadap tugas
21. Motivasi karena sosialisasi dari kakak yang PNS	48. Penyaluran bakat vs kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja
22. Orangtua demokratis dalam hal pekerjaan anak	49. Beban kerja banyak saat tertentu saja
23. Dukungan dari keluarga	50. Kebutuhan akan pengetahuan didukung dengan adanya fasilitas kantor
24. Dukungan dari istri (saat itu calon istri)	51. Mampu beradaptasi dengan cepat pada lingkungan baru
25. Kebutuhan rasa aman dalam bekerja	52. Terpenuhinya kebutuhan akan pendapatan

26. Keuntungan menjadi PNS	53. Kebutuhan akan pendapatan
27. Orangtua tegas terutama dalam hal agama	

4. Transkrip Wawancara dengan Narasumber (Ustadz Uzair)

Wawancara 1

Hari/Tanggal Wawancara : 13 Oktober 2006

Waktu Wawancara : Pukul 20.15 – 20.30 WIB

Tempat Wawancara : Rumah Ibu Hf (saat ada acara pengajian di rumah Ibu Hf)

- P : “Bagaimana awal mula datangnya orang Koja ke Indonesia?”
- S : “Pada perjanjian Ganti, Kraton dibagi dua, Kraton Solo sama Kraton Yogya, tahun 1725. Jadi sudah dibagi dua. Lha itu sudah Amangkurat. Lha itu VOC membawa itu, membawa imigran-imigran untuk meramaikan perdagangan dengan kerajaan Mataram Islam. Lha Kerajaan Mataram Islam sendiri tidak suka berdagang dengan Belanda, satu-satunya melalui orang-orang yang didatangkan dari tadi, dari India, dari Cina, dan dari... Arab. Sebagian besar bermukim di Semarang, kemudian di Jakarta, dan di Surabaya. Yang sampai sekarang yang masih bisa terbina atau dilihat bekas-bekasnya ya Semarang, Jakarta sudah tidak ada, Surabaya sudah tidak ada. Kalau bercampur sama Arab itu ada. Tapi, sudah bertahun-tahun, jadi sudah tidak ada ciri-ciri Kojanya, kalau Semarang masih ada.”
- P : “Kalau peninggalannya orang Koja yang masih ada sampai sekarang apa, Pak?”
- S : “Peninggalan orang Koja yang masih didirikan ya itu, masjid di Pekojan itu.”
- P : “Apakah di keluarga Koja banyak terjadi pernikahan dengan saudara sendiri?”
- S : “Itu tidak cuma Koja, tapi Arab juga.”
- P : “Lalu bagaimana cirinya, Pak?”
- S : “Perkawinan, cirinya mengenai...peristiwa hubungan antar keluarga, anak, *mantu* dekat sekali kekerabatannya. Sehingga anak, ada suatu keluarga semua anak-anaknya tinggal dalam satu rumah. Yang sudah berkeluarga maupun belum berkeluarga itu tinggal dalam satu rumah. Tidak pisah. Sampai mereka punya anak dan sampai mereka mampu untuk berumah tangga biasa, lha baru keluar.”
- P : “Bagaimana soal pernikahan muda, apakah banyak terjadi di komunitas Koja?”
- S : “Bukan Cuma Koja saja, orang Jawa banyak kok yang menikah muda.”
- P : “Bagaimana dengan perjodohan, pak?”
- S : “Sekarang sudah tidak ada ya, kalau dulu-dulu memang ada. Sekarang sudah tidak ada. Mungkin pada awal abad ke-19, eh awal abad ke-20 itu ada, seperti 1900 berapa, sebelum perang lah. Seperti sebelum Perang Dunia ke-1.”
- P : “Apakah ada ciri khas lainnya dari orang Koja?”
- S : “Dulu, orang Koja itu seakan-akan seperti Cina. Jadi, mereka itu dimana di

tiap-tiap kota selalu ada toko, itu miliknya orang Koja. Di Semarang sini. Seperti Jalan Pekojan sekarang itu, dulu tokonya semuanya orang Koja semuanya. Dulu sebelum, sebelum Malaysia, sebelum 1918 itu, semuanya orang Koja semuanya, pedagang-pedagang di situ. Dan mereka perkawinannya itu sistem perkawinannya itu sesama keluarga, sesama antar keluarga sendiri gitu. Jadi tidak keluar. Memang pertama kali yang datang adalah perorangan, tapi mereka kawin dengan pribumi, setelah punya anak, anaknya dikawinkan lagi dengan anaknya kawannya, anaknya ini, ini, ini. Jadi, tidak keluar daripada, tetap sesama Koja. Yang dikatakan masyarakat Koja itu tidak asli, jadi sudah, sudah asimilasi. Yang disini sudah asimiliasi. Ada yang dengan penduduk pribumi, ada yang dengan penduduk Arab. Tapi, pribuminya diambil wanitanya, kalau laki-lakinya tetap orang Koja asli.”

- P : “Bagaimana dengan sifat atau kepribadian, umumnya seperti apa, Pak?”
- S : “Orangnya lebih giat dalam usaha dagang kebanyakan, perdagangan, dan selalu mereka semangatnya kuat. Sehingga mereka keliling sampai ke desa-desa, sampai ke desa-desa, sampai misalkan di sini sudah punya istri, di desa-desa kawin lagi, ada istrinya dan ada anaknya. Itu rata-rata begitu. Misalkan di daerah Mranggen, atau di daerah Genuk, atau di daerah Karangawen ke sana. Itu orang-orang sini dulu kalau dagang sampai ke sana. Kemudian dia kawin sama anak lurah yang di situ, maksudnya apa demi keamanan supaya dia terjamin keamanannya, dia kawinin anak lurahnya itu. Lha nanti dari apa, dari perkawinannya itu punya nak, lha anaknya itu dibawa ke Semarang. Itu ada yang begitu juga, tapi juga tidak semuanya.”
- P : “Ya mungkin sekalian dulu, sepertinya Bapak sudah ditunggu yang lain.”
- S : “Ya sama-sama. Nanti kalau mau tanya-tanya lagi ya *nggak* apa-apa. Kapan-kapan lagi gitu. Ya?”
- P : “Ya, Pak.”

Wawancara 2

- Hari/Tanggal Wawancara : 24 Maret 2007
- Waktu Wawancara : Pukul 20.15 – 20.30 WIB
- Tempat Wawancara : Rumah Bapak F (saat ada acara pengajian)

- P : “Ustadz, ada beberapa hal yang ingin saya tanyakan lagi.”
 S : “Oh, ya silakan. Mau tanya apa?”
- P : “Ini mengenai ciri fisik. Apakah ada perbedaan secara fisik orang Koja dan Arab, Pak?”
 S : “Ada ya. Secara kulturenya itu, satu, kalau orang Arab itu kebanyakan mempunyai rambut yang agak keriting. Kalau orang Koja itu jarang sekali yang berambut keriting.”
- P : “Apakah ada perbedaan yang lain lagi, Pak?”
 S : “Ada lagi. Secara kulturenya itu, alis agak tebal kalau orang Arab tapi kalau orang Koja itu alisnya tipis-tipis kebanyakan, karena banyak asimilasi dengan orang pribumi setempat.”
- P : “Kalau kulitnya sendiri bagaimana, Pak?”
 S : “Kalau yang Koja asli kulitnya agak hitam atau kecoklat-coklatan, sama seperti orang India asli. Lha kalau sekarang itu kebanyakan kulitnya putih-putih karena terus ada asimilasi dengan orang Jawa, Arab, Jepang, dan ada juga yang Belanda. Begitu ya.”
- P : “Mengenai sistem patrilineal dan matrilineal bagaimana, Pak?”
 S : “Tidak, ya. Jadi Koja tidak mengenal patrilineal atau matrilineal. Kalau salah satu bapak atau ibunya orang Koja tapi anaknya keturunan etnis lain ya dianggap orang Koja juga anaknya itu. Tapi, kalau orang Jawa kan patrilineal, jadi ya yang punya bapak orang Jawa akhirnya ya anaknya dibilang orang Jawa juga, soalnya ciri fisik Kojanya biasanya tidak terlihat jelas. Paling-paling ya hidungnya mancung atau kulitnya putih. *Gitu.*”
- P : “Kemudian mengenai wirausaha. Kira-kira mengapa banyak orang Koja yang memilih berdagang?”
 S : “Ya memang itu faktor dari keturunan ya. Kebanyakan orang Koja itu pedagang. Kebanyakan dulu-dulunya itu pedagang. Dan mempunyai rasa kebebasan. Jadi, rasa kebebasan untuk hidup, serta bisa memilih jalannya sendiri. Kalau pegawai kebanyakan kan ini ya, e terpancang pada kedisiplinan dan sebagainya. Dan orang Koja itu kebanyakan rasa disiplinnya kurang. Jadi memilih wiraswasta-lah yang agak bebas sedikit.”
- P : “Apakah sejak kecil memang sudah diajarkan berwirausaha oleh orangtuanya?”
 S : “Ada yang diajarkan tapi ada juga yang tidak. Jadi memang faktor keturunan ya.”
- P : “Kalau anak Koja zaman dulu apakah sudah banyak yang bersekolah?”
 S : “Tahun sebelum perang tidak ada yang sekolah. Setelah perang sudah mulai ada. Setelah perang dunia ke-2 itu sudah, setelah Jepang meninggalkan ini, sudah banyak anak-anaknya yang sekolah. Terutama

berdirinya sekolah-sekolah Islam seperti kalau di Semarang itu Ma'had Islam, kalau di Pekalongan itu juga ada Ma'had Islam, kemudian sekolah-sekolah negeri ya banyak, sekolah-sekolah umum ya banyak. Tapi, kebanyakan didasari pada sekolah Islam."

P : "Lalu setelah lulus sekolah pekerjaan apa yang dipilih?"

S : "Ya kembalinya ke wirausaha lagi, dagang lagi."

P : "Lalu makna pendidikan formal yang dijalani itu apa, Pak?"

S : "Ya untuk pengetahuan. Untuk supaya pintar, untuk supaya tidak terlalu bodoh dalam kehidupan berdagang."

P : "Lalu kultur yang khas dari orang Koja itu apa, pak?"

S : "Kulturnya ya itu, hampir sama dengan orang Arab ya. Maulud, melaksanakan Maulud, tapi Mauludnya beda dengan orang Arab. Kemudian apa itu, sering menyelenggarakan kumpul-kumpul keluarga dan sebagainya. Ya kalau *anu* lainnya ya ada ya. Tapi bedanya sama orang Arab itu ya kita banyak kepada famili. Kekerabatan kepada famili. Meskipun itu bukan dari garis patrilineal."

P : "Untuk kebudayaan yang dipakai itu lebih cenderung ke arah budaya apa, Pak?"

S : "Ya kebudayaan Islam. India sendiri sudah tidak ada. Gujaratnya juga sudah tidak ada. Kalau dengan budaya Jawa ya ada tapi itu Cuma sedikit-sedikit. Ya. Jadi hampir semuanya kita pakainya kebudayaan Islam."

P : "Penelitian saya tentang PNS pada orang Koja. Kira-kira apa yang menyebabkan hanya sebagian kecil orang Koja yang menjadi PNS?"

S : "Ya itu sudah saya katakan tadi ya. Faktor kedisiplinan, faktor ingin bebas dalam hal menentukan *anu* sendiri. Dan yang kedua banyak dari e... keluarga. Jadi penghasilan pertamanya diambilkan dari keluarga. Jadi ayahnya memberikan modal dan lain sebagainya. Kalau yang memiliki modal. Kalau yang tidak memiliki modal ya kerja sama famili yang jadi wirausaha, yang dagang."

P : "Selain itu ada lagi tidak pak?"

S : "Ya itu ya faktor kebebasan. Dari faktor penghasilan sendiri juga tidak berpengaruh ya. Ada yang penghasilannya rendah-rendahan juga banyak, tapi tidak terus jadi pegawai negeri. Tetap jadi wirausaha atau ikut famili atau orang yang dagang."

P : "Kira-kira ada berapa banyak yang menjadi PNS?"

S : "Ya ada juga ya, tapi tidak banyak. Kurang lebih ya 10%, ya, eh tidak sampai 10%. Di bawah 10%. Lebih memilih wiraswasta sendiri kebanyakan itu."

P : “Baik, Pak. Mungkin demikian dulu. Terima kasih atas waktunya.”
S : “Ya sama-sama.”

LAMPIRAN C
LAPORAN OBSERVASI

1. Subjek #1

Subjek #1 secara fisik dapat digambarkan sebagai berikut: berkulit putih, berhidung mancung, rambutnya ikal, tinggi, dan cukup gemuk. Kesan yang didapatkan peneliti jika bertemu dengan subjek adalah humoris. Setiap peneliti bertemu dengan subjek, beliau banyak memberikan lelucon dan membuat suasana jadi lebih hidup. Namun, ketika proses wawancara dilakukan, subjek berusaha bersikap profesional. Subjek sering tersenyum walaupun kadang yang diceritakannya bukanlah suatu lelucon.

Observasi yang dilakukan oleh peneliti berdasarkan observasi saat wawancara dan di luar wawancara. Observasi mendalam dengan subjek sendiri sulit untuk dilakukan karena terhalang dengan keterbatasan sarana dan faktor keetisan. Akhirnya peneliti melakukan observasi tidak langsung di rumah subjek namun dari rumah ibu subjek yang hanya berjarak dua rumah. Peneliti juga melakukan observasi di kantor saat subjek bekerja. Observasi ini digunakan untuk mendukung data yang sudah didapat. Berikut ini adalah laporan hasil observasinya.

a. Laporan observasi pada wawancara 1

Observasi pertama kali dilakukan saat wawancara pertama berlangsung, yaitu tanggal 19 Maret 2007 yang jatuh di hari Senin dan merupakan hari libur. Wawancara dilakukan di rumah ibu subjek atas permintaan subjek sendiri. Peneliti sudah berada di tempat penelitian, yaitu di kampung Wotprau sejak pukul 13.30. awalnya wawancara akan dilakukan pada pagi hari, namun ternyata ada seorang tetangga subjek yang meninggal dunia

sehingga wawancara pun dibatalkan. Menurut pengamatan peneliti di lapangan, subjek terus ikut membantu keluarga dari tetangga yang meninggal tersebut. Subjek bersama-sama dengan warga lain ikut menunggu di rumah tetangganya tersebut.

Proses wawancara akhirnya berlangsung pada malam hari dan itu setelah subjek selesai bertakziah dan meminta izin pada warga lainnya untuk tidak menghadiri pengajian. Janji untuk melakukan wawancara setelah sholat isya' baru disepakati ketika subjek akan pergi ke langgar untuk sholat maghrib. Saat wawancara pertama, subjek didampingi oleh istrinya yang ingin melihat proses wawancara. Pakaian yang dikenakan subjek berbeda dengan saat akan ke langgar. Saat itu, subjek sudah menggunakan kaos dan celana panjang.

Subjek terlihat sangat santai dalam menjawab pertanyaan peneliti. Subjek terlihat beberapa kali memikirkan jawabannya terutama saat ditanya mengenai sejarah pendidikan atau jawaban yang menggunakan penunjukkan tahun. Subjek juga sempat beberapa kali memberikan penekanan pada jawabannya atau justru mengucapkan kata-kata dengan pelan. Subjek memberikan penekanan pada kata-kata seperti: “mengabdikan pada negara”, “kurang berhasil dalam berwirausaha”, dan “tidak takut untuk berwirausaha lagi”.

Subjek juga beberapa kali mengeraskan suaranya dan tertawa karena ibu subjek yang kurang begitu paham dengan proses wawancara ternyata ikut berbicara. Ibu subjek beberapa kali menawarkan kepada peneliti, subjek,

dan istrinya untuk minum serta bercerita tentang kejadian sehari-hari tersebut. Subjek mengeraskan suara karena suara ibunya jauh lebih keras daripada suaranya sendiri. Oleh karena itu, subjek juga sering tertawa karena kejadian ini. Sebagian besar jawaban subjek menggunakan bahasa Indonesia, meskipun kadang muncul beberapa bahasa Semarang atau dialek khas orang Koja. Penggunaan kata-kata atau kalimat oleh subjek sedikit banyak menunjukkan bahwa subjek adalah pria berpendidikan tinggi.

Ekspresi wajah subjek ketika menjawab pertanyaan juga menjadi salah satu hal yang diperhatikan oleh peneliti. Ketika menjawab pertanyaan tentang ketertarikan menjadi PNS, ekspresi wajah subjek menunjukkan keseriusan. Begitu juga halnya ketika menjawab pertanyaan tentang rencana kegiatan setelah pensiun. Secara keseluruhan, ekspresi wajah subjek tidak banyak mengalami perubahan drastis dalam menjawab pertanyaan yang diberikan oleh peneliti. Jika jawaban yang diberikannya adalah jawaban yang lucu bagi subjek, maka ekspresi wajah subjek juga akan menyesuaikan. Ketika ditanya mengenai keluarga atau istri, subjek akan melihat ke arah istrinya tapi tetap dengan tersenyum. Proses wawancara dan observasi pertama pun berhasil dilakukan selama kira-kira 45 menit.

b. Laporan observasi sebelum dan pada wawancara 2

Observasi kedua dilakukan sehari sebelum wawancara kedua dilakukan. Peneliti sudah membua janji dengan subjek di hari Selasa, 22 Mei 2007

namun dibatalkan karena saat itu subjek seharian sibuk. Pada hari Selasa itu, peneliti juga telah merencanakan untuk melakukan observasi yang dilakukan dari rumah ibu subjek. Pagi-pagi pukul 06.00 subjek sudah berangkat namun tidak langsung ke kantornya melainkan mengantar anaknya yang sedang tugas praktek di RS Tugu. Jarak antara rumah dan tujuan yang jauh menyebabkan subjek harus mengantar anaknya yang harus sampai di tempat praktek pukul 07.00. Selain itu, saat itu anak subjek sedang mengandung 6 bulan. Untuk informasi, anak subjek sendiri adalah mahasiswa semester 6 program studi keperawatan.

Peneliti ikut bersama subjek dan anaknya di mobil dan terjalin suasana akrab dan penuh humor. Subjek sering mengeluarkan lelucon yang bisa membuat peneliti dan anak subjek tertawa. Perjalanan jauh pun tidak begitu terasa karena suasananya menyenangkan. Subjek langsung menuju ke kampus setelah mengantar anaknya. Subjek sampai di kampus kira-kira pukul 08.15 dan saat itu sudah ditunggu mahasiswa yang akan meminta tanda tangan subjek selaku ketua jurusan dan dosen. Menurut subjek, bulan Mei itu subjek sedang sangat sibuk karena tanggal 1 Juni subjek akan mengikuti kursus selama satu bulan di Jerman sehingga semua urusan harus diselesaikan. Bahkan sehari sebelum observasi ini dilakukan, subjek saat itu sedang berada di Jakarta untuk mengurus visa dan kelengkapan lainnya.

Peneliti melihat kegiatan subjek selama di kantor. Subjek tidak hanya disibukkan oleh urusan mahasiswa dan mengajar, tapi juga urusan

administratif yang begitu banyak dan harus diselesaikan sebelum subjek pergi. Selain itu, subjek juga mempunyai tanggung jawab untuk membagi dan mewakilkan beberapa hal kepada bawahan dan sesama rekan dosen yang akan mengurus jurusan selama subjek tidak ada. Kegiatan ini memang cukup menyita waktu subjek selama seharian itu. Subjek selalu membawa laptop yang biasanya digunakan untuk menulis materi kuliah, artikel, ataupun untuk fasilitas internet. Menurut subjek, jika ada waktu luang, subjek lebih banyak menghabiskannya untuk mencari informasi di internet yang berkaitan dengan keilmuannya. Selama proses observasi, subjek beberapa kali sering terlihat berbicara dengan rekan sesama dosen dan kadang di tengah pembicaraannya mereka berdua sama-sama tertawa. Saat adzan dhuhur, subjek menunda pekerjaannya dan menuju ke masjid terdekat untuk sholat. Hari itu subjek juga disibukkan dengan kegiatan pengajian bapak-bapak dimana subjek menjadi salah satu pengurusnya. Acara pengajiannya berlangsung pada pukul 15.30 atau setelah sholat asar. Peneliti saat itu sudah berada di rumah ibu subjek karena rencananya akan mewawancarai subjek sehingga melakukan persiapan pedoman wawancara terlebih dahulu. Ternyata saat itu subjek tidak bisa pulang tepat waktu. Subjek saat itu ada kuliah sore sehingga setelah menghadiri acara pengajian di masjid fakultas teknik subjek langsung mengajar. Janji wawancara yang dibuat setelah isya' untuk malam itu ternyata gagal karena subjek mendapat telepon dari anaknya untuk menjemput dan mengambil beberapa barang dari kamar kos suaminya untuk dipindah ke

rumah subjek. Akhirnya subjek baru sampai di rumah pukul 21.00. Saat itu subjek menyatakan kesediaannya untuk diwawancara, tapi melihat kondisi subjek yang wajahnya terlihat sangat lelah dan mengantuk, akhirnya peneliti menolak.

Wawancara akhirnya dilakukan setelah sholat subuh atas kesediaan waktu dari subjek dan peneliti. Subjek saat itu langsung datang ke rumah ibunya setelah dari langgar. Subjek saat itu memakai baju koko dan sarung. Proses wawancara dan observasi kedua ini berlangsung hampir sama dengan yang pertama. Hanya saja saat itu, peneliti bisa mewawancarai subjek tanpa ada ibunya dan istrinya. Ekspresi wajah subjek dalam menjawab pertanyaan rata-rata sama, tidak ada perubahan ekspresi yang mencolok. Subjek sempat beberapa kali tertawa untuk menghilangkan rasa kantuknya. Saat itu, wajah subjek memang masih terlihat mengantuk. Proses wawancara yang kedua ini pun akhirnya dapat berjalan dengan lancar.

c. Laporan observasi pada wawancara 3

Observasi ketiga dilakukan bersamaan dengan wawancara yang ketiga, yaitu pada hari Senin, 28 Mei 2007. Waktu penentuan wawancara ketiga ini sebenarnya belum ditentukan karena subjek yang saat itu sangat sibuk sehingga tidak bisa menentukan waktunya. Subjek kemudian dihubungi pada pukul 11.00 dan peneliti ingin bertemu untuk menyelesaikan beberapa urusan dengan subjek sebelum pergi ke luar negeri. Wawancara yang dijadwalkan dilakukan di kantor subjek ternyata diganti dilakukan di

rumah peneliti. Hal ini disebabkan saat subjek dihubungi, subjek sedang berada di rumah peneliti sehingga subjek menawarkan diri untuk melakukan wawancara di rumah peneliti saja. Peneliti pun menyetujui permintaan subjek tersebut.

Pada waktu wawancara belum dilakukan, beberapa kali *handphone* subjek berbunyi, namun subjek sengaja untuk tidak mengangkatnya. Menurut subjek, saat itu subjek sedang lelah karena terlalu banyak pekerjaan di kantor sehingga ingin istirahat dahulu. Jika telepon diangkat maka kemungkinan subjek akan bertambah jenuh sehingga subjek memutuskan untuk membiarkan ponselnya berbunyi.

Pada saat wawancara berlangsung, subjek menggunakan pakaian berupa hem dan celana panjang. Subjek memang sedang istirahat dari pekerjaan di kampusnya sehingga penampilan subjek pun masih resmi.

Berdasarkan pengamatan peneliti, wajah subjek saat itu terlihat agak suntuk dan lelah. Hal ini mungkin disebabkan pekerjaannya yang terus menumpuk karena subjek akan meninggalkan kampus selama sebulan. Selama wawancara, subjek tetap berusaha untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diberikan dan kadang tetap menjawab dengan bercanda. Subjek beberapa kali terlihat tertawa dalam menjawab pertanyaan peneliti. Subjek tertawa bukan karena tidak serius mengucapkan sesuatu namun memang karena subjek menganggap ceritanya lucu. Subjek sesekali menjawab pertanyaan sambil makan buah yang memang sudah dipegangnya sejak awal wawancara. Saat proses wawancara sudah selesai,

subjek langsung pamit untuk kembali ke kampus karena menurutnya waktu istirahatnya sudah cukup dan urusan kantor masih cukup banyak. Subjek tidak mungkin terus membiarkan karyawannya menunggu terlalu lama. Secara keseluruhan, proses wawancara kedua ini berlangsung lancar meskipun tidak bisa berlangsung lama karena waktu subjek yang memang terbatas.

2. Subjek #2

Ciri fisik subjek #2 secara umum memang menunjukkan bahwa subjek bukan keturunan Jawa asli. Subjek memiliki kulit berwarna agak gelap, hidung mancung, rambut lurus, badannya tinggi, tegap, tidak terlalu gemuk atau kurus, dan wajah khas orang Koja. Kesan yang didapatkan ketika melakukan wawancara dengan subjek adalah serius namun juga humoris. Menurut penuturan istrinya, subjek memang dikenal sebagai guru yang paling disiplin di sekolahnya namun juga lucu. Menurut beberapa tetangganya, subjek adalah orang yang menyenangkan kalau diajak bicara dan terkenal sangat baik. Kesan ini juga didapatkan ketika wawancara dan observasi.

Proses menjalin *rapport* dengan subjek tidak terlalu sulit. Subjek baru ditemui pertama kali saat wawancara pertama. Suasana wawancara yang awalnya terkesan kaku kemudian berangsur santai beberapa saat setelah wawancara. Awalnya subjek memang menjawab pertanyaan dengan jawaban singkat namun lama kelamaan subjek mulai terlihat lebih santai. Subjek juga terlihat menjawab dengan antusias pertanyaan-pertanyaan yang diberikan.

Subjek menerima dengan baik kedatangan peneliti dan bersedia untuk membantu dalam penyelesaian penelitian.

Proses observasi mendalam tidak bisa dilakukan karena faktor keetisan yang diinginkan subjek. Observasi juga tidak dilakukan di tempat kerja subjek karena subjek ingin urusan di luar kantor diselesaikan juga di luar kantor jadi lebih baik penelitian dilakukan di rumah saja. Observasi dilakukan dari rumah salah satu tetangga subjek, yaitu rumah Ibu Z namun memang kelemahannya adalah tidak dapat mengetahui bagaimana keadaan subjek yang sebenarnya. Observasi dilakukan juga pada saat melakukan wawancara dengan subjek.

a. Laporan observasi pada wawancara 1

Observasi pertama dilakukan bersamaan dengan dilaksanakannya proses wawancara untuk pertama kali. Wawancara pertama dilakukan pada hari Jumat, 18 Mei 2007 dan saat itu bertepatan dengan hari libur sehingga dibuat janji wawancara dengan subjek. Sebenarnya wawancara sudah akan dilakukan sejak pukul 09.00 namun karena saat itu subjek sedang ada urusan di rumahnya yang tidak bisa ditinggal sehingga wawancara pun diundur. Wawancara akhirnya dilakukan setelah kegiatan subjek selesai.

Pada saat wawancara pertama ini, subjek sedang membersihkan rumahnya sehingga penampilan subjek pun terkesan sangat santai. Subjek menggunakan kaos oblong dan celana pendek, baik saat proses pengenalan maupun wawancara. Subjek langsung menerima peneliti dengan ramah dan bersedia untuk langsung diwawancarai meskipun saat itu subjek masih ada urusan di rumahnya. Pada saat sebelum wawancara dimulai, subjek

sudah mengingatkan peneliti bahwa pukul 11.00 harus menjemput anaknya pulang sekolah sehingga tidak bisa terlalu lama. Selain itu, karena itu hari Jumat dan harus sholat Jumat, maka subjek tidak bisa lama untuk diwawancarai.

Pada awal wawancara, subjek terlihat santai namun masih terkesan sedikit kaku dalam menjawab pertanyaan. Hal ini mungkin disebabkan subjek yang belum mengenal peneliti sehingga masih berusaha untuk menyesuaikan diri. Tetapi, setelah beberapa saat subjek terlihat lebih santai dalam menjawab pertanyaan. Ekspresi wajah subjek secara umum adalah serius tetapi ternyata setelah mengenal subjek lebih dekat kesan serius itu pun berkurang. Suara subjek pun terdengar keras dan tegas.

Subjek beberapa kali tertawa saat menjawab pertanyaan yang diberikan. Jika ditanya tentang masa lalu, orangtua, atau tentang dagang subjek akan tertawa ringan. Subjek terlihat antusias dalam menjawab terutama jika berbicara masalah bakat olahraga yang dimilikinya. Subjek juga beberapa kali memberikan penekanan pada pernyataan-pernyataan yang diberikan. Beberapa kali wawancara sempat terhenti karena ada kakak subjek yang datang dan mengajak bicara kemudian teman dari anak-anaknya yang datang ke rumah. Wawancara harus dihentikan karena waktunya sudah melebihi dari waktu yang ditentukan. Beberapa saat setelah peneliti keluar dari rumahnya, subjek langsung naik sepeda motor untuk menjemput anaknya.

b. Laporan observasi sebelum dan pada wawancara 2

Observasi kedua dilakukan pada hari yang sama dengan dilaksanakannya wawancara kedua. Observasi dan wawancara dilakukan pada hari Jumat, 1 Juni 2007 dan saat itu pun hari libur sehingga janji wawancara pun dibuat dengan subjek. Ternyata wawancara tidak bisa dilakukan di pagi atau siang hari karena subjek ada acara rapat di kantor Pengda PSSI Jateng.

Pada pukul 10.00 pagi, peneliti mendatangi rumah subjek namun subjek sudah berangkat untuk pertemuan di kantor dan menurut salah satu putranya, subjek baru akan pulang pukul 13.00 atau 14.00. Peneliti pun menunggu dan ternyata subjek pulang pukul 13.30. Peneliti tidak langsung mengunjungi subjek karena saat itu adalah waktu istirahat siang dan peneliti memutuskan untuk mengunjunginya sore hari. Ternyata sore harinya subjek pergi dengan istrinya sehingga wawancara pun batal untuk dilakukan. Subjek akhirnya bisa ditemui pada malam hari setelah sholat isya'.

Pada saat peneliti datang ke rumahnya, subjek sebenarnya sedang berada di salah satu rumah tetangganya yang dijadikan pos untuk berkumpul warga kampung. Subjek terlihat sedang membicarakan sesuatu dan kadang tertawa bersama teman berkumpulnya. Subjek pun akhirnya pulang dan menemui peneliti dan bersedia untuk diwawancarai. Subjek terlihat lebih rapi pada wawancara kedua ini dengan kaos kerah dan celana *training* panjang yang dikenakannya. Menurut subjek, saat itu subjek memang sedang santai dan jika tidak ada urusan kantor atau keluarga yang harus

dikerjakan, subjek banyak menghabiskan waktunya berkumpul dengan tetangga.

Wawancara kedua dimulai dengan pertanyaan seputar lingkungan kerja subjek. Subjek menjawab pertanyaan tentang teman kerjanya dan atasannya dengan ekspresi wajah yang seperti biasa. Ketika ditanya kejenuhan yang melanda selama bekerja, ekspresi wajah subjek langsung berubah. Subjek menjawab pertanyaan dengan bersemangat dan sedikit jengkel. Hal ini dikarenakan subjek menceritakan masalah murid-muridnya yang memang perilakunya sudah keterlaluan. Subjek tetap berusaha tertawa dalam menceritakan masalah muridnya yang memang tidak menyenangkan keadaannya. Pada wawancara kedua ini subjek banyak memberikan jawaban-jawaban yang panjang terutama yang menyangkut sekolah tempatnya bekerja.

Wawancara sempat beberapa kali terhenti karena subjek harus menerima telepon dan ada tamu yang mencari anaknya. Subjek harus menerima telepon dari teman kerjanya di Pengda PSSI karena memang saat itu subjek sedang ada pekerjaan di Pengda PSSI. Wawancara yang terhenti beberapa kali ini tetap berjalan lancar dan bisa diselesaikan tidak sampai terlalu malam. Subjek sempat mengobrol dengan peneliti setelah wawancara selesai dan meskipun terlihat serius, subjek sering mengeluarkan lelucon. Selang lima menit setelah peneliti pulang, subjek pergi mengantarkan istrinya berangkat kerja karena saat itu ada jadwal jaga malam. Sepulang dari mengantar istrinya, subjek masih kembali lagi

ke pos kampung untuk berkumpul dengan tetangga-tetangganya.

3. Subjek #3

Subjek #3 mempunyai jenis pekerjaan yang berbeda dengan kedua subjek sebelumnya. Subjek #3 bekerja sebagai staf di Balitbang Semarang. Subjek #3 juga mempunyai ciri fisik orang Koja, yaitu wajah khas orang Koja, hidung mancung, warna kulit sawo matang, badan tinggi dan terlihat proporsional. Kesan yang didapatkan selama berinteraksi dengan subjek adalah humoris dan santai. Menurut penuturan beberapa mantan tetangga subjek di Kampung Wotprau, subjek #3 memang dikenal sebagai orang yang lucu dan baik meskipun saat ini subjek sudah tidak tinggal lagi di Wotprau. Selama proses wawancara pun subjek tidak bisa lepas dari kesan humoris tersebut. Subjek cenderung berbicara dengan ritme yang tidak terlalu cepat.

Proses menjalin *rapport* dengan subjek berlangsung cukup cepat sehingga wawancara pun berlangsung dalam suasana akrab. Kedua pihak sama-sama belum mengenal dan belum pernah bertemu sama sekali namun *rapport* dapat terjalin baik. Subjek pun dengan antusias menerima peneliti dan bersedia membantu proses penelitian. Subjek bahkan tidak keberatan untuk diambil gambarnya. Subjek sering mengucapkan kata-kata atau logat lucu dalam wawancara interaksi di luar kegiatan ini. Subjek tetap berusaha untuk menjawab pertanyaan dengan sebenar-benarnya meskipun kadang diselingi lelucon.

Proses observasi mendalam tidak bisa dilakukan oleh peneliti dengan

alasan keetisan sehingga tidak bisa diketahui bagaimana perilaku subjek sehari-harinya. Observasi hanya dilakukan melalui rumah tetangga subjek di Wotprau sehingga hanya kegiatannya di luar saja yang bisa diobservasi. Wawancara yang awalnya dilakukan di salah satu rumah kakak subjek di Wotprau pun tidak jadi dilakukan karena subjek kemudian minta diwawancarai di rumahnya saja. Observasi dan wawancara tidak dilakukan di kantor subjek juga karena alasan yang sama seperti subjek #2. Subjek #3 ingin masalah di luar kantor diselesaikan di rumah saja. Observasi akhirnya dilakukan saat wawancara dilakukan.

a. Laporan observasi pada wawancara 1

Observasi pertama dilakukan bersamaan dengan wawancara pertama kali. Wawancara dilakukan di hari Sabtu, 26 Mei 2007. Wawancara dilakukan pada hari Sabtu karena memang subjek libur bekerja. Saat peneliti datang ke rumahnya, subjek sedang ada di kamar dan memakai celana pendek, rambutnya sedikit acak-acakan. Kemudian subjek menemui peneliti dan masuk ke dalam lagi untuk berganti pakaian yang lebih rapi. Subjek langsung antusias untuk bertanya kepada peneliti terlebih dahulu tentang penelitian yang akan dilakukan. Subjek bahkan sudah menunggu untuk diwawancarai. Saat proses pengenalan ini subjek sudah sering mengatakan sesuatu yang lucu sehingga suasana santai dan akrab pun langsung didapatkan. Saat wawancara dilakukan, subjek sedang mengalami flu dan batuk sehingga beberapa kali minta izin ke belakang atau keluar. Saat dimintai surat kesediaan menjadi subjek penelitian, subjek sempat

bertanya apakah subjek #1 dan subjek #2 juga memakai prosedur itu. Akhirnya subjek pun tetap bersedia menandatangani surat perjanjian yang telah dibuat.

Selama wawancara, subjek sering mengulang pertanyaan yang diberikan peneliti. Subjek beberapa kali tampak berpikir jika ditanya seputar orangtuanya. Subjek juga beberapa kali tertawa ketika ditanya tentang orang Koja itu sendiri. Ekspresi wajah subjek terlihat lebih serius ketika pertanyaan yang diberikan sudah menyangkut masalah pekerjaan. Jika ditanya masalah PNS subjek terlihat santai tetapi jika ditanya pengalamannya sebelum PNS subjek terlihat lebih serius. Wawancara pertama ini beberapa kali terhenti karena istri subjek sempat mengajak bicara peneliti dan subjek sempat mengantar istrinya yang akan berangkat kerja. Istri subjek pun terkesan ramah saat berbicara dengan peneliti.

Subjek sempat berbicara banyak dengan peneliti setelah wawancara selesai. Subjek menceritakan masa lalunya sebagai mahasiswa yang menurutnya sangat sulit untuk lulus. Subjek juga menceritakan pengalaman masa kecilnya di Wotprau. Pada kegiatan setelah wawancara ini subjek lebih sering menceritakan hal-hal lucu seputar pengalaman hidupnya dan subjek terlihat sangat santai. Subjek tanpa malu-malu menceritakan pengalaman kuliahnya yang tidak menyenangkan. Secara keseluruhan wawancara pertama ini berlangsung dengan lancar.

b. Laporan observasi sebelum dan pada wawancara 2

Observasi kedua dilakukan pada tanggal 1 Juni 2007. Observasi dilakukan bersamaan dengan observasi pada subjek #2 karena pada saat yang sama subjek #3 juga berada di Wotprau, yaitu di rumah salah satu kakaknya. Saat itu adalah hari libur dan subjek terlihat berada di rumah kakaknya sejak sore hari namun tidak ditemani keluarganya. Subjek terlihat sedang berbincang-bincang dengan kakak iparnya dan sesekali mereka tertawa. Subjek baru meninggalkan Wotprau pada pukul 19.30. Subjek tidak ditemui oleh peneliti karena jadwal wawancara dengan subjek baru akan dilakukan pada tanggal 2 Juni 2007 dan hari itu sudah ada janji wawancara dengan subjek #2.

Observasi dilanjutkan saat wawancara pada hari Sabtu, 2 Juni 2007. Saat peneliti datang, subjek terlihat masih membersihkan mobilnya di luar rumah dengan menggunakan kaos dan celana pendek. Subjek kemudian mempersilakan peneliti masuk ke dalam rumahnya dan subjek sendiri masuk ke kamar untuk berganti pakaian yang lebih rapi. Saat wawancara kedua ini subjek masih terserang batuk sehingga beberapa kali subjek batuk dalam menjawab pertanyaan. Namun demikian, subjek tetap bersedia untuk diwawancarai.

Proses wawancara kedua ini berlangsung lebih cepat dari wawancara pertama. Hal ini disebabkan sebagian besar pertanyaan sudah ditanyakan pada wawancara pertama. Pada wawancara kedua ini, subjek juga masih tetap sering menjawab dengan kata-kata yang bernada lucu. Subjek terlihat antusias jika diminta untuk membicarakan hal-hal yang terkait dengan

bakat menggambar dan olahraganya. Ekspresi wajah subjek sempat berubah menjadi lebih serius ketika menjawab pertanyaan mengenai kesempatan mengembangkan karir di tempatnya bekerja meskipun tidak terlalu lama. Subjek bahkan sempat tertawa ketika ditanya mengenai keluhan dari anak-anak akan pekerjaan ayahnya. Subjek justru menjawab pertanyaan ini dengan nada bercanda.

Proses wawancara sempat terhenti beberapa kali karena ada tamu dan telepon. Subjek dan peneliti sempat berbicara setelah wawancara selesai dilakukan. Kesan subjek sebagai orang yang humoris sangat terasa karena subjek sering menceritakan hal-hal lucu. Secara keseluruhan wawancara kedua ini tetap berlangsung dengan lancar.

LAMPIRAN D

BERKAS PENELUSURAN VERIFIKASI DATA

1. Wawancara dengan triangulan untuk subjek #1

Nama : Marliyah

Hari/tanggal wawancara : Jumat/17 Agustus 2007

Waktu wawancara : 12.00 – 12.20 WIB

Tempat wawancara : Rumah subjek #1

Status triangulan : Istri subjek

Pekerjaan : Ibu rumah tangga

P : “Ini, Tante Yah, yang pertama, waktu akan menikah dengan Miwoh itu sudah tahu kalau PNS belum?”

S : “PNS...Belum”

P : “Tapi waktu itu apakah Miwoh sudah PNS?”

S : “Baru itu lho apa.....ini lho....sebelum *anu* tu namanya apa..... asisten itu lho.”

P : “Tante yah *gimana* tanggapannya dengan suami yang PNS?”

S : “Ya....*ndak* papa.”

P : “Kenapa Tante Yah?”

S : “Kenapa ..ya?”

P : “Kan biasanya orang Koja kan dagang, tapi ini suaminya PNS, pegawai negeri, itu *gimana* Tante Yah?”

S : “E...ya *ndak* papa, karena kan ini ...dosen, untuk mengabdikan *sama* negara...*sama* manusia. *Pokoknya* yang ada hubungannya *sama* mengabdikan”

P : “Kalau arti status PNSnya sendiri...status PNSnya Miwoh itu seberapa penting untuk Tante Yah?”

S : “Ya *nggak* penting. Ya.....*nggak* penting karena ya memang orang kan harus ini... apa...ini *lho nyari* ilmu. *Nggak cuma*, kalau dagang ni kan ilmunya sedikit, tapi kalau dosen itu kan belajar lagi-belajar lagi, kan tambah ilmu terus.”

P : “Jadi.... ini, menurut Tante lebih penting dosen atau PNS-nya?”

S : “Lebih penting...dosen atau gurunya.”

P : “Jadi kalau PNSnya sendiri?”

S : “*Ndak* penting.”

P : “Kalau dari PNS itu ada jaminan-jaminan, itu buat Tante Yah sendiri, *gimana*?”

S : “*Ndak* penting.

P : “Kenapa Tante Yah?”

S : “Ya *ndak* penting kan yang penting kan manusia kalau berusaha, kan Allah *ngasih* rejeki, *ndak* harus PNS.”

P : “Jadi bagaimana dengan jaminan sebulan pasti dapat gaji?”

S : “*Nggak* masalah juga.”

P : “Kalau menurut Tante Yah, apakah Miwoh sendiri mempunyai bakat wirausaha? bakat dagang?”

S : “*Ndak*, kurang ya. *Ndak* bakat.”

P : “Dulu pernah mencoba jualan ya Tante?”

S : “Pernah coba tapi ya....yang kurang *telaten*.”

P : “Itu kenapa?”

S : “Ya ...memang caranya manusia kan terbatas, *ndak* semuanya bisa. Mungkin ada kelemahannya. Seseorang itu ada kelemahannya. Ya jadi kurang berbakat di sana ya.”

P : “Bagaimana kalau Miwoh ada keinginan untuk berwirausaha lagi? Bagaimana dengan Tante sendiri?”

S : “Ya...mencoba lagi ya *ndak* papa. Saya mendukung.”

P : “Kalau pekerjaannya Miwoh sendiri kalau banyak bagaimana Tante? Apakah pernah dibawa ke rumah?”

S : “Sering, *mesti*. Banyak”.

P : “Kalau dibawa ke rumah apakah itu menyita waktu yang di rumah? Tante Yah bagaimana itu?”

S : “Ya, menyita. *Sajakke ya nganu....gimana* ya, dah ada pekerjaan dari pagi *sampe sore mestinya* kan dikerjakan di sana, sini kan untuk keluarga”

P : “Apakah Tante pernah mengatakan langsung ke Miwoh? Miwoh-nya sendiri terus bagaimana?”

S : “Pernah *to* ya. Ya...*nek ntes diomongi gitu* terus *dak dikerjakke sek...*terus nanti lupa lagi, *kerjakke* lagi.”

P : “Tante Yah *ngomongnya* bagaimana?”

S : “Ya *anu ta, gini*, bang *kok* ini pekerjaannya *kok* di rumah, yang mana untuk keluarga, untuk istri, anak. Begitu biasanya.”

P : “Frekuensi pekerjaannya sendiri itu setelah jadi Kajur bagaimana Tante Yah?”

S : “Ya *kalo* sekarang ini ya banyak”

P : “Sebelum jadi ketua?”

S : “Sebelumnya ya *ndak*”

P : “Dan kalau ini..ada kejadian di kantor apa gitu, apakah Miwoh pernah menceritakannya ke Tante?”

S : “*Ndak* pernah cerita”

P : “Biasanya kalau pulang kantor biasanya *ngapa*, Tante Yah?

S : “Pulang kantor, *mesti* nyetel *tivi* ..terus ketiduran, tidur. Terus maghrib sholat jamaah, terus pulang, *ngaji*..terus jamaah lagi. *Gek omong-omong sediluk dah ngantuk* lagi. Dah *ngantuk* lagi terus nanti bangun *jek ngerjakke* tugas.”

P : “*Ngobrolnya* tentang apa biasanya, Tante Yah?”

S : “*Ngobrolnya* ya... apa ya...*ngobrolnya* ya soal anak”

P : “Kalau soal kantor sendiri bagaimana?”

S : “*Ndak* pernah cerita itu.”

P : “Apakah Tante Yah pernah *nanya* tentang pekerjaannya di kantor?”

S : “*Ndak* pernah ya, ya karena *dah* biasa pekerjaannya kesana kemari, kesana kemari *gitu*.”

P : “Bagaimana kalau ada masalah di kantor?”

S : “*Ndak* pernah diajak diskusi. Jadi *ndak* tahu masalah di kantor.”

P : “Bagaimana dengan masalah dengan teman di kantornya Tante Yah? Apakah pernah diceritakan dan biasanya soal apa?”

S : “Temen kantor ya cerita. Ya tadi pegawainya *kalo* ada orang yang pulang langsung ikut pulang. Kalau mahasiswa suka cerita. Ya..mahasiswa ni..kurang apa...ini *lho*...*ndak tau* dosennya mau lewat, *tau-tau jalane dikebak'i*. Dah *ndak* hormat *gitu lho*. Lain sama..apa...sama zaman dulu .”

P : “Bagaimana dengan frekuensi lemburnya Miwoh? Apakah hari Sabtu Minggu juga sering lembur?”

S : “Sering ya kalau lembur.”

P : “Itu Tante Yah *gimana*?”

S : “*Nek* lembur *ndak papa*, soalnya kan ini...biasa *kalo* pagi *sampe* sore mesti kan pergi. Yang hari-hari *ndak* lembur...*Senen*, hari-hari kerja itu *ndak papa*. Sabtu *ndak papa*. Asal pulangunya *ndak sampe malem*. Bisa jalan-jalan, apa.”

P : “Terus kalau waktu untuk Miwoh sama anak itu frekuensinya bagaimana?”

- S : “Ya...*ndak* banyak ya. Sama saya juga *ndak* banyak juga.”
- P : “Terus kalau dari Aida sendiri. Bagaimana tanggapan Aida soal ayah yang bekerja terus?”
- S : “Pernah mengeluh ya. Saya terus, ya *dah*, *kau bilang to*, Da, sama *ayahe*. Dia kan bilang dulu sama saya. Bu, *ayahe* kok *anu* ya, pergi.. terus, *ndak* pulang-pulang. Sabtu kan biasanya di rumah. Ya kau bilang sama *ayahe to* Da.”
- P : “Bagaimana kelanjutannya Tante Yah? Apakah itu disampaikan ke ke Miwoh?”
- S : “Ya...*ndak* berani *bilang* kalau saya. Tapi kalau Aida berani bilang.”
- P : “Terus Miwoh *bilang gimana* TanteYah?”
- S : “Ya, *dah*, Da kau *meh* pergi mana? Terus diantar begitu.”
- P : “Kalau menurut Tante Yah, apakah Miwoh menikmati pekerjaannya sekarang?”
- S : “Menikmati.”
- P : “Bagaimana Tante Yah mengetahui hal itu?”
- S : “Dari senangnya pergi kantor itu.”
- P : “Kalau Miwoh sendiri mengasuh Aida *gimana*?”
- S : “Pengasuhannya? Mengasuh anaknya ya....ya karena waktunya kurang ya *ndak* bisa optimal. *Ndak* bisa terus dilihat... terus.”
- P : “Kalau soal agama dan pendidikan itu bagaimana Tante? Misalnya soal sekolah atau ibadahnya mungkin.”
- S : “Ya kalau belum sholat paling dimarahi, ayo sholat *sik*. Tapi ya *ndak* marah-marah yang banget itu *ndak*.”
- P : “Kalau soal pendidikan?”
- S : “Ya Biasanya dengan ibu. Jadi lebih ke ibu.”
- P : “Apakah Miwoh dan Tante Yah pernah membicarakan harapannya akan Aida?”
- S : “Nanti jadi apa *gitu*? Ya pernah. Ya tapi *ayahe ndak...apa...ndak nyuruh* anaknya begini, nanti kalau bisa ya kuliahnya harus selesai.”
- P : “Kalau pekerjaan bagaimana?”
- S : “Ya terserah Aida mau *neruske* kuliah, mau jadi ibu rumah tangga, terserah Aida.”
- P : “Kalau bakat Aida kira-kira dimana?”
- S : “Kira-kira di...itu, perawat.”

P : “Terus, soal kedisiplinan. E...kalau masuk kerja sendiri Miwoh jam berapa dari rumah?”

S : “Setengah delapan.”

P : “Terus pulangnye?”

S : “Pulangnye...itu *mesti* sampai rumah maghrib.”

P : “Kalau waktu *ngajar* malam bagaimana?”

S : “*Ngajar malem*, pulang dulu, *ndak* sampai maghrib. Nanti sehabis maghrib berangkat lagi. Pulangnye sampai jam 9 kadang jam sepuluh.”

P : “Apakah Miwoh pernah mengatakan bahwa lelah dengan pekerjaannya begitu, Tante?”

S : “Iya. *Kesel* karena harus masuk pagi, pulang, *kesel banget*, apa...*ndak* bisa istirahat di kantor. Istirahat makan *aja ndak bisa*. Kalau yang lainnya itu kan *mesti* ada tulisannya waktu makan, istirahat, bisa berhenti...istirahat, makan, sholat. Kalau ini kan *ndak* ada, terus.”

P : “Bagaimana menurut Tante Yah sikapnya Miwoh kalau harus masuk pagi begitu?”

S : “Masuk pagi? *Ndak papa*.”

P : “Terus kalau *pas* misalnya *ngantar* Aida kuliah itu bagaimana?”

S : “Ya...langsung, *bareng*.”

P : “Kalau *pas* misalnya ada di kantor terus Aida minta jemput itu bagaimana?”

S : “Di kantor, minta jemput? Waktu pulangnye miwoh atau *ndak*?”

P : “*Ndak*, misalnya *pas* siang-siang *gitu*?”

S : “Ooo..*ndak* pernah, *ndak* pernah.”

P : “Kalu misalnya,e... *kayak* anak misalnya sakit, *gitu*, Miwoh masih di kantor, itu Tante Yah bagaimana?”

S : “*Ndak, ndak telpon* ya. Nanti *kalo telpon* terus saya malu sama...itu, pegawainya. Nah, ini mesti Pak Abdullah mau pulang ini, *dah ditelpon*. Lebih baik *ndak nelpun*.”

P : “Terus yang sakit bagaimana?”

S : “Ya *dah dikasih* obat *sek to!*”

P : “Kalau misalnya ada urusan kantor sama urusan keluarga yang *bareng gitu*, Miwoh biasanya *milih* apa?”

S : “Keluarga *bareng*? Keluarga *bareng tu* contohnya apa ya?

P : “Ya, misalnya urusan keluarga *bareng*, wah Miwuh harus ada rapat, apa ada apa..*gitu*?”

S : “*Kalo* rapat *ndak* berani *ninggal*. *Kalo ndak* rapat, *ndak ngajar* berani pulang.”

P : “Jadi kalau *ngajar tetep* diteruskan mengajar?”

S : “*Tetep*, nanti habis *ngajar* baru pulang.”

P : “Terus kalau menurut Tante Yah, yang membuat Miwuh tertarik sama kerja PNS itu apa, Tante Yah?”

S : “Ya karena bisa mengambil ilmunya *to*. Bisa belajar lagi, belajar lagi.”

P : “Apakah Tante Yah diajak mengikuti kegiatan di kantor seperti arisan begitu?”

S : “Ya...sebulan sekali arisan.”

P : “Kalau rekreasi-rekreasi?”

S : “Ya, diajak.”

P : “Tante Yah *gimana*?”

S : “*Seneng*.”

P : “Terus hubungannya sama teman-temannya Miwuh di kantor *gimana*?”

S : “Ya, hubungannya baik.”

P : “Kalau, ini Tante Yah, dari segi gaji, bagaimana tanggapan Miwuh soal gaji PNS yang diterima?”

S : “*Ndak* pernah ngomong apa-apa. *Ndak ngeluh* juga. Memang dari awal *dah tau kalo* pegawai negeri *tu* gajinya sedikit.”

P : “Itu kalau dari Tante Yah sendiri bagaimana?”

S : “*Ndak papa*. Ya karena dah ada.. *anu*..apa..ini..*lho*.. sampingan ya. Saya kan *ngontrakke* rumah, ada *dhuwitnya gitu*, pekerjaan sampingan.

P : “Ya *dah* Tante Yah begitu saja. Terima kasih ya Tante Yah.

2. Wawancara dengan triangulan untuk subjek #2

Nama : Sri Mulyati

Hari/tanggal wawancara : Selasa/21 Agustus 2007

Waktu wawancara : 13.20 – 14.00 WIB

Tempat wawancara : Rumah subjek #2

Status triangulan : Istri subjek

Pekerjaan : Swasta (*Counter* medis RS Bunda)

P : “E...ini Bu, mengenai orang Koja itu sendiri, waktu awal menikah dengan Pak Saugi apakah ada pertimbangan tentang kondisinya sebagai orang Koja?”

S : “Ada, ada. Ya mesti kita pikirnya kan karena, *nyuwun sewu*, ya...e..lain bangsa ya, mungkin ya mungkin perasaan kita tu sebenarnya tu.. *kayak* ada..apa.. perbedaan *gitu lho*. Tapi kan waktu itu saya juga tidak..dari saya sendiri, mungkin saya bisa menerima, tapi dari keluarga saya takutnya nanti *kalo* terus apa *ndak papa* menikah dengan orang Koja itu, maksudnya keluarga saya *tu*..terus nanti akhirnya dengan keluarga sendiri akan..bisa... maksudnya *kayak*...apa namanya, istilahnya itu..terus tidak..tidak mau menyatu *gitu lho*. Tapi kan setelah saya mengenal orang Koja kan baru suami saya ini, kan maksud saya *gitu*. Tapi e... Pertimbangan saya ya awal mulanya ya... memang agak *gimana gitu* ya. Karena sudah mengenal lama-lama ya..dan saya sendiri kan orangnya *ndak*, artinya yang kaku *gitu lho*. Karena dia sendiri kan pada awalnya sudah apa namanya, lingkungannya dengan orang-orang Jawa, di sekolahnya, jadi ya dia *ndak* kaku dan bisa menerima keluarga saya, bisa tahu keluarga saya.”

P : “Kalau persepsi awalnya dulu tentang orang Koja itu bagaimana?”

S : “*Kayaknya...nyuwun sewu*, ya..*kayaknya tu* e..agak membedakan *gitu* ya, maksudnya kalau dalam pergaulan itu *kayak..kayak* lain *gitu* ya? maksudnya *gimana* ya? Cuma kan kita jarang *nganu* mereka, kalau dilihat dari apa namanya e...disekitarnya *gitu*, *kayaknya tu* agak...dia *tu* sama kita *tu kayak nggak* apa namanya, *nggak* mau *ngumpul gitu lho*, tapi kan dari awalnya. Tapi setelah lihat sehari-harinya ya bisa. Cuma ya kita sendiri harus bisa menyesuaikan.”

P : “Itu berpendapat seperti itu setelah menikah atau sebelum?”

S : “Setelah menikah, tapi kalau saya kan memang, ee..apa namanya mengenal, kan langsung apa artinya *nggak* sama Pak Saugi ini kan *nggak* lama ya. Jadi begitu pacaran ya langsung tahu, kemudian ya sambil kita berjalan sambil kita apa namanya menyesuaikan akhirnya ya tahu sendiri. Waktu awalnya ya kok *gini, gini, gini* takutnya kita sendiri yang takut. Karena kan merasa kalau e..bukan karena membedakan ini Koja *ndak*, tapi kan itu artinya tu, e...cara pandangnya kan sudah lain ya.”

P : “Kalau...ini, sebelum dengan Pak Saugi apakah Ibu pernah berinteraksi dengan orang Koja sampai akhirnya mempengaruhi pendapat awal Ibu tadi?”

S : “*Ndak*”

P : “Jadi pertama, kenalnya dengan Pak Saugi? Untuk orang kojanya sendiri? Apakah pernah punya teman orang Koja?”

S : “*Kayaknya ndak* ya, belum pernah. Kalau orang Arab *gitu* pernah. Cuma kan kita sebatas teman, biasa...*gitu* kan. Tapi kan ya...hampir sama lah.”

P : “Terus...kalau menurut Bu Saugi, apakah Pak Saugi punya bakat dagang?”

S : “*Kayaknya sih ndak.*”

P : “Kenapa?”

S : “Karena *nyuwun sewu*, orangnya tu *ndak tegelan*. Jadi mungkin kalau orang dagang *tu* kan harusnya dia..maksudnya e.. harus...maksudnya *tegel* ya, kalau maksudnya untuk antara itu..apa namanya untuk sosial harus ada batasan *gitu* ya. Kalau orang dagang *tu* kalau sifatnya sudah *ndak tegelan* itu *ndak* bisa. Dalam arti *ndak gitu*. Cuma kan sifatnya orangkan *gitu ya*. Kalau dagangkan manajemennya harus bagus. Contohnya misalnya ada orang anu apa... beli tapi minta dulu. Kalau suatu saat dia belum bayar kan ya dia kan orangnya *ndak tegaan*, *ndak* mungkin dia mau minta, mau *nagih* ya. Kalau dari sifatnya dia *tu dah* begitu. Dia orangnya *ndak tegaan*. Padahal orang dagang itu harus bisa membedakan mana dagang mana kita harus sama orang *tu* sosial *gitu.*”

P : “Kemudian kalau dari PNS-nya sendiri kalau pandangan umumnya Ibu tentang PNS itu bagaimana?”

S : “Ya sepertinya memang asing ya kalau orang...apa, orang Koja jadi pegawai negeri, tapi kan sekarang kan sudah umum, maksudnya kan dalam arti *ndak*..apa... lingkungannya sudah juga lingkungan mereka sudah antara orang Koja dengan orang Jawa itu juga hampir sudah menyatu, jadinya kan tinggal menyesuaikan dan *kayaknya* tidak anu lagi *gitu lho*, kalau dulu kan wah orang Arab, orang Koja *kok* bisa pegawai negeri, padahal pegawai negeri khusus lingkungan orang-orang yang apa namanya...Indonesia, maksudnya orang Jawa *gitu*. Tapi kan *kayak* aneh *gitu*, tapi kan sekarang pemikiran kita kan sudah luas. Semua juga orang Koja juga banyak yang maksudnya artinya *pinter*, banyak yang ini, yang ini, jadikan mereka menyesuaikan dari situ kan. Tidak jelek juga kalau mereka itu misalnya jadi pegawai negeri itu karena sudah bisa menyesuaikan.”

P : “Kalau dulu apakah sempat berpikir seperti itu ke Pak Sauginya sendiri?”

S : “Ya...*ndak* juga. Dia kan memang sudah punya *planning* ya, artinya dari sekolahnya, dari ininya..justru *malah* saya pemikirannya *kayak gini*, *kok* mudah *gitu lho* masuk pegawai negeri, karena dia kan juga mungkin e... karena pergaulan. Dari suami saya tu menurut ceritanya dia dari sekolah itu kumpulnya di lingkungan orang Jawa. Jadi dia *malah* terus menyesuaikan dengan teman-temannya. Mulai dari situ kan orang mengiranya ya sudah Pak ini ya orang Jawa. Mudah untuk...kalau zaman dulu itu memang anu ya untuk menjadi itu mudah ya asal ya ada apa itu namanya...dari pendidikan, dari itu.”

P : “Kalau persepsinya Ibu sendiri tentang PNSnya sendiri bagaimana? Pekerjaan PNS terlepas dari Pak Saugi?”

S : “Ya kalau PNSnya itu untuk nanti masa kedepannya itu katanya ibaratnya nanti kita pensiun kita punya...apa namanya itu...sudah punya...simpanan, *gitu* ya, biarpun dari awal kita juga hidupnya pas-pasan artinya ya sudah *biar gitu* sudah...kalau misalnya swasta kan gajinya lebih besar. Kalau PNS kan dari...merintisnya dari nol misalnya dari kenaikan pangkat nanti naik, naik terus nanti dari situ kan artinya gajinya kan *nggak...nggak* seperti yang kita bayangkan ya. *Dah nggak papa*, sekarang kan *rekoso* dulu ibaratnya kan, tapi nanti kalau masa tuanya kan ada jaminan.”

P : “Kalau ini..tentang PNSnya sendiri... kalau arti status PNS-nya Pak Saugi buat Ibu bagaimana?”

S : “Ya kalau bagi saya ya suatu..suatu hal yang bisa...artinya kita e..apa untuk menunjang kehidupan kita nantinya, juga dilihat dari...memang kalau seharusnya kan memang untuk ini golongannya, ibaratnya untuk golongannya kan *dah mentok* sampai *segitu* ya tapi *kayaknya* untuk PNS sekarang kan di...apa namanya...diaturanya itu diusahakan semaksimal mungkin ya artinya *nggak*...apa namanya nanti, terus nanti yang minim terus, sekarang adiknya dibantulah ya untuk peningkatan kehidupan, taraf kehidupannya, jadi dari situ ya kita santai aja.”

P : “Terus kalau tentang...kedisiplinan sendiri, Pak Saugi masuknya biasanya jam berapa, Bu?”

S : “Biasanya kalau dia jam setengah tujuh sudah berangkat.”

P : “Pulanganya ?”

S : “Pulanganya karena dia *tu* apa namanya...guru olahraga ya, jadi jam...sepertinya kan *ndak* harus persis siang, kalau pada umumnya kan jam setengah dua jam dua ya, kalau dia biasanya jam satu *tu* sudah pulang, keluar dari sekolahan. Cuma kan karena dia juga disamping mengajar kan ada organisasi yang lain seperti itu sepak bola jadi dia berkecimpung di situ karena dari guru olah raga jadi dia banyak juga di luar bekerja sekolah.”

P : “Kalau kesibukannya di kantor sendiri sepengetahuan Ibu frekuensinya bagaimana?”

S : “Kalau guru ya paling ya *kayak gitu* saja. Kalau guru kan sebatas dia sudah menjalankan tugasnya sebagai seorang guru mendidik muridnya kalau sudah selesai ya sudah. Kecuali ada e..apa ekstrakurikuler misal *kayak* renang, *lha* itu dia ambil diluar jam mengajar, jadi pulang sekolah itu dia langsung kegiatan ekstrakurikuler.”

P : “Kalau lembur mengerjakan tugas sekolah sendiri bagaimana?”

S : “Kalau lembur itu biasanya kalau misalnya ada kegiatan atau lomba-lomba misalnya sekolah mengadakan lomba harus...mereka latihan...Untuk murid

itu biasanya. Misalnya seperti pertandingan sepak bola, apa pertandingan voli, apa terus...berarti kadang dia diluar jam itu...jam mengajar.”

P : “Itu frekuensinya *gimana?*”

S : “Tergantung *anu* ya...ibaratnya *kayak* musiman. Kalau *pas kayak* kita sekolah misalnya *kayak* ada acara di sekolah, misalnya apa...Hari Pendidikan Nasional, apa ya ada yang menyangkut dengan sekolah *gitu* kan berarti ya ada kegiatan.”

P : “Terus waktunya untuk keluarga sendiri bagaimana, Bu?”

S : “Kalau waktu untuk keluarga...begini mbak masalahnya kan seperti saya ini kan kerjanya di rumah sakit ya, saya kerja tiga *shift*, jadi ya *malah kayak* orang kucing-kucingan. Kadang saya berangkat, suami saya pulang, nanti di rumah paling bertemu malam, saya sudah *kesel*. Ya jarang terus...*ngobrolnya* dimana? Ya *ngobrolnya* di jalan, jadi kalau *pas nganter* saya *gitu to*, misalnya mengenai anak-anak, itu *ngobrolnya* di jalan. Tapi kalau..dia kan sering juga ke luar kota. Tugas luar itu. Kalau ada pertandingan itu...Dia dari...sepakbola, dari PSSI. Misalnya ditugaskan di mana...seringnya ke luar kota.”

P : “Itu biasanya di luar hari kerja atau tidak?”

S : “Kadang ya...apa namanya, di hari kerja, cuma kan...apa namanya, dia juga perlu mendapatkan rekomendasi dari kepala sekolah, kalau *nggak* diizinkan ya *nggak* berani. Kalau yang dari luar, PSSI itu datang ya dia izinnya ke kepala sekolah. Nanti ada teman yang *nggantikan ngajar*, *dimintai* tolong *gitu*.”

P : “Kemudian kalau...misalnya pulang ke rumah bertemu, *gitu*, apakah Pak Saugi membicarakan masalah kantor pada Ibu?”

S : “Ya pernah.”

P : “Tentang apa?”

S : “Maksudnya ya tentang siswanya dia, misalnya tentang muridnya *gini*...ada orang tua murid yang *gini*...ya paling ceritanya *gitu*, kadang ya...cerita apalah, biasalah *gitu*.”

P : “Kalau ada konflik di kantor *gitu*, bagaimana?”

S : “Ya...kalau sebatas *anu* ya *ndak*, *ndak* semuanya ya, kadang kalau ya di *kesel* atau *jengkel* itu baru ya diceritakan, tapi kalau *kayak* yang biasa-biasa ya *ndak*. Sebatas ya maksudnya...apa...e...*kesel*, *jengkel* ya cerita kalau *ndak* ya...*ndak*. Ya misalnya sama temennya, misalnya itu *gitu*, kalau misalnya *ndak* berkenan apa-apa *gitu lho*. Cuma kadang kan namanya orang kumpul kan juga kadang kan punya pendirian, kadang ini maunya *gini*, ini maunya *gini*. Sebatas dia masih bisa menyelesaikan ya *ndak*..”

P : “Kalau hubungannya dengan rekan kerjanya sendiri sama ibu *gimana*?”

S : “Baik-baik semua.”

P : “Apakah Ibu mengenal rekan kerja Pak Saugi?”

S : “Kenal, kenal. Kadang kan kita mengadakan pertemuan setiap...dulu kan sebulan sekali Dharma Wanita, nah sekarang kan tiga bulan sekali. Kadang malah sekarang ini malah sudah lama *nggak* pernah ketemu lagi, cuma kadang kan sering mengadakan pertemuan apa...misal kayak...acara misalnya halal bihalal, *lha* itu baru ketemu, kalo *nggak* nanti *pas* ada pernikahan *temennya*, kan kita disitu *kayak* reuni, jadi ketemu. Juga baik-baik semua. Malah suami saya *tu* karena orangnya juga...itu ya, *fair* ya jadi sama temen-temen baik juga semua, *deket*. Sudah, termasuknya senior di sekolahnya itu.”

P : “Kalau dari Ibu sendiri bagaimana menanggapi kalau misalnya Pak Saugi cerita masalah kantor, kalau Ibu sendiri bagaimana menanggapi?”

S : “Kalau saya ya bilang, pokoknya ya jangan kaku...pokoknya ya segala sesuatu dibicarakan dengan baik. Maksudnya apalagi dengan teman ya...kalau misalnya kecuali mereka tidak bisa menerima pendapatnya Pak Saugi, ya dibicarakan dengan baik, jadi diambil...*anu* apa...segi positifnya lah, jadi jangan masing-masing keras kepala, kadang kan orang kalau sudah *ndak* mau menerima kan, *gitu* ya. Namanya orang kumpul itu kan sikapnya *ndak* ada mulus-mulus terus, pasti ada perselisihannya, ada ini, ada ini, selama itu bisa dibicarakan dengan baik, ya dibicarakan dengan baik. Jangan *sampe* nanti terus dendam, jangan *sampe* ini...kadang kan kalau orang sama-sama...dia tipe orang keras kepala juga soalnya. Kalau dia sudah punya keinginan *gini* ya *gini*. Tapi kalau sudah *anu* ya *ndak*, jadi dia *tetep* disukai sama orang. Kalau sama saya *tu*, jadi kalau itu saya yang *ngalah*, kadang kalau dia ngomongnya *gini* ya *gini*, dia *nggak* mau ya sudah. Tapi dia juga *gini* itu untuk apa kemajuan sekolahnya itu jadi kan punya *planningnya* macam-macam, *lha* itu kan ada yang suka ada yang *nggak*. pergaulannya, dia dari dulu banyak *temen-temen* yang suka...terutama yang senior-senior itu, kalau ada apa malah larinya ke dia.”

P : “Itu bagaimana penyelesaian masalahnya Bu?”

S : “Ya, Bisa. Tapi menganggapnya *wong* mereka memang sifatnya begitu, kadang-kadang *tu gitu*. Kalau misalnya mau diberitahu ya syukur, *ndak* ya sudah, kadang-kadang *gitu* ya. Sekarang kan...punya *prestise* sendiri-sendiri.”

P : “Kalau misalnya *pas jengkel gitu* sama temannya terus Pak saugi menyikapinya bagaimana, Bu?”

S : “Ya...kadang ya...mungkin ya temannya tahu kalau Pak Saugi jengkel, cuma kan mereka ya *dah* mereka kan untuk apa, sama-sama orang dewasa paling ya...*dah*, sudah.”

P : “Terus kalau tadi bilang keras kepala terus ke pengasuhan anaknya sendiri bagaimana?”

S : “Ke anaknya? Pokoknya *gini*, kalau untuk anak-anak *tetep* itu ya, misalnya...apa namanya, anaknya menjengkelkan, apa *gini*...ya pokoknya dia mengarahkan tapi *ndak* terus itu *ndak*, dalam arti sama anak bersikap ini *tu ndak*, dia *tetep* wajar, yang wajar-wajar aja. Cuma kalau punya ini, ya ini, kalau *ndak ya ndak gitu*, kalau ya ya misalnya...anaknya minta ini, kira-kira kok dia *ndak* anu ya..*ndak ya ndak*, kalau misalnya iya ya... ya, *gitu*. Lihat *moodnya gimana*”

P : “Kalau sama murid sendiri, Bu?”

S : “Kalau dengan murid...terus terang mbak, dia memang di sekolah *tuh* terkenal guru yang keras, yang galak. Tapi karena dia itu orangnya disiplin. Dia orangnya....karena sifatnya itu disiplin, di sekolah *tuh* dia terkenalnya paling galak, paling keras, tapi karena apa? Dia untuk memajukan biar sekolahnya itu baik. Jadi untuk mendidik biar anak itu baik. Jadi misalnya kalau di sekolah pun kalau sama murid pun begitu, misalnya ada masalah sama murid tapi kalau sudah ya sudah, artinya *ndak*...terus kamu harus ini, ini, *tu ndak*. Kalau misalnya kamu salah, dipanggil, dimarahi, sudah ya sudah. Muridnya pun dia cerita *ndak* pernah terus namanya...apa, ketemu terus dia jengkel gitu *ndak*. *Wong* suatu saat mantan muridnya dulu kan ya...sudah lama...ya sudah pada keluar, kalau pas ketemu kita jalan-jalan. Dia menyambangi, atau menyapa, dia cerita, ini tahu *ndak* dulu, pernah tak pukul, *gini, gini*. Tapi karena dia tahu, saya *tuh* kan tujuannya baik. Kalau memang dia dendam, ah ketemu saya dia mesti dia lari apa menjauh apa *gimana*, ya nyatanya dia itu *deket*. Dia memang di sekolahan terkenal dengan guru yang paling galak. Tapi dalam hal disiplin dia memang...jadi pinginnya *tu gini, gini, gini*. Kadang anak kan semauanya sendiri.”

P : “Kalau dari anak sendiri apakah ada keluhan dengan pekerjaan ayahnya?”

S : “Ya pernah, iya. Makanya kadang-kadang kalau misalnya anak-anak itu pas saya libur, dia kadang-kadang anu...Mi, ayah libur kapan? Besok misalnya, ayah libur *ndak* ya? Kebetulan pas saya libur ayahnya *ndak* libur, yah...*mesti ayahe* sibuk terus. Makanya kalau *pas* ada waktu hari Minggu kebetulan bisa sama-sama di rumah, kita luangkan untuk jalan-jalan. Anak maunya kemana misalnya, mau berenang, ya kita...saya sendiri kadang kalau *kesel tu lho, tak* pikir-pikir *wong* kapan ada waktunya, kalau *mikir kesel ya kesel* terus, sama-sama kerja. *Wong* anak-anak *sok* jalan-jalan *sok ndak* harus sama saya, misalnya sama ayah *tok gitu* ya, mereka *nggak, nggak* begitu *seneng*.”

P : “Jadi maunya *bareng-bareng*?”

S : “*He’e*. Ya *wong* ayah kok sibuk terus ya Mi, ayah kan sekarang ya cari uang. Kalau apa namanya...ya *ibarate* kalau *njagakke* dari gajinya *tu* kan *nggak* cukup ya. Otomatis sekarangkan sekolah biayanya banyak. *Lha*,

pegawai negeri *tu* seberapa. Apalagi seorang guru. Kalau *nggak* cari sambilan diluar itu kan ya...kalau dicukup-cukupkan ya cukup, tapi kan untuk kebutuhan sehari-hari yang itu, kita kan *nggak* cukup untuk makannya, selain makan *aja* kan butuh yang lain. Jadi ya kalau saya ya memaklumi, yang penting doa kita semoga ya dikabulkan, sehat, lancar.”

P : “Kalau hari libur sendiri apakah Pak Saugi pernah menggunakannya untuk kegiatan sekolah?”

S : “Suami saya? Pernah! Apalagi kalau pas liburan sekolah panjang itu justru malah...dia kan orang aktif, jadi malah kadang *pas* penerimaan siswa baru malah jadi panitia. Jadi ya jarang dia ada di rumah. Makanya kalau kadang sering kalau pas saya libur lama, kadang saya malah *ndak* ambil cuti, percuma cuti, *wong* dia *ndak* ada di rumah. Kalau di rumah kan bisa pergi ya. Waktunya dia itu banyak disita di luar.”

P : “Terus kalau dari keluhan anak sendiri itu tindak lanjutnya bagaimana Bu?”

S : “Ya kadang ya bilang ke ayah, kadang ya..., nanti kalau ayah ya...ayah kok pergi terus *to*? Ya...*ayahe* kan cari uang. Kalau misalkan sama saya ya kadang ya...ayah kok sibuk terus *to*? *Ndak* pernah di rumah, ya dah ya maunya *gimana*...kalau nanti ayah di rumah ya *malah ndak* punya uang, jawabnya *gitu*.”

P : “Terus kalau nanti misalnya pensiun punya rencana apa Bu?”

S : “Kalau dari Pak Sauginya sendiri...mungkin karena...juga faktor usia ya. Kalau misalnya pensiun itu kan paling *nggak* umurnya dah enam puluhan ya. Kalau dia sih dulu ya pernah bilang, kalau pensiun misalnya...ada...apa misalnya masih punya mobil apa...apa ya rencana mau itu antar jemput anak sekolah, apa...apa. Kalau saya sendiri ya...kalau dia wiraswasta sih saya kayaknya ada ya, bisa *gitu* lho. Kalau suami saya dia *nggak* bisa. Makanya dulu waktu...katanya...suami saya waktu setelah lulus SMA, ditanya kakaknya, apa mau dagang apa sekolah. Lha, dia *ndak* mempunyai jiwa dagang, dia minta sekolah aja. Sama kakaknya dibantu sekolah.”

P : “Kalau...ibunya Pak Saugi apakah sudah lama meninggalnya?”

S : “Sudah. Sudah tahun...*dah* lama kok mbak.”

P : “Tapi apakah saat itu Pak Sauginya udah jadi PNS?”

S : “*Udah*, sudah lama. Dia PNS *udah* dari tahun berapa...sudah...lima, tujuh belas tahunan.”

P : “Kalau membicarakan masalah anak biasanya pas kapan?”

S : “Pas *malem*. Kalau *nggak* pas...kalau pas saya masuk *malem gini* kadang anak-anak kan belum pulang, ini kan belum pulang, ya kita pas *ngobrol*. Ya pas adanya waktu kapan, kita ya *ngobrol*. Misalnya anak mau belajar, mau kegiatan...nanti ya kita..sambil kita *tiduran gini* lihat TV sambil

ngobrol. Sak adanya waktu, *gitu*. Jadi *nggak* harus malam, *nggak* harus pagi, ya, *sak* ketemunya, *sak* dia-nya di rumah. Ya bisanya, ya waktunya kan terpancang ya, jadi..jarang mengkhususkan untuk *ngobrol. Wong malemnya* makan *aja* kita *nggak* pernah kok, sama-sama makan *malem* itu jarang. Jadi *dah*, santai. Dia juga orangnya *ndak* harus yang modelnya harus rajin, harus ini, *ndak*. Maka dia orang lapangan, biasa ya, *sak karepe gitu* lho, *sak* suka-sukanya dia.”

P : “Kalau membicarakan ini, masalah harapan pada anak itu bagaimana, Bu? Pernah atau tidak?”

S : “Lha kalau orang tua ya *pinginnya* anak lebih *anu* dari orang tuanya ya. Tapi kan kita tidak tahu nanti...cuma kita kadang ya iseng, mereka sendiri kan mesti ada cerita, Ayah, nanti *nek anu* aku *anu* ya, kerja di sini ya, di luar negeri ya. Jadi pas *ngobrol* iseng-iseng *gitu* aja. Kadang-kadang ya terserah. Kalau kita ya harapannya, kalau misalnya ada uang, ya enakanya ya jadinya yang lebih, yang lebih baik ya. Kalau misal kadang-kadang ini Uminya jadi suster, nanti kamu besok jadi dokter, misalnya *gitu*. Ayah jadi guru, besok kalau bisa kamu jadi dosen. Orang tua kan biasanya *gitu* ya. Entah nantinya bagaimana kita *ndak* tahu.”

P : “Bakat Pak Saugi mengajar apakah ada yang menurun ke putra-putranya?”

S : “Kalau saat ini *kayaknya* belum, belum kelihatan ya, karena mereka kan masih...mungkin masih belum dewasa lah. Artinya belum ke situ lah. Cuma kalau dari segi pemberaninya anak-anak saya itu tiga-tiganya berani semua. Artinya dengan lingkungan, dengan orang-orang itu *nggak* takut *gitu* lho. Jadi berani tampil, berani ini. Kalau dilihat itu kan modelnya *kayak* ayahnya. Orangnya *nggak...nggak* orang yang artinya takut, penakut, karena siapa saja bisa bergabung *gitu* lho.”

P : “Kalau begitu itu saja Bu. Terima kasih banyak atas waktunya. Lain kali saya main-main ke sini lagi ya.”

S : “Ya sama-sama. Kalau masih ada yang kurang ke sini lagi *ndak* apa-apa.”

3. Wawancara dengan triangulan untuk subjek #3

Nama : Lilik Haryati
Hari/tanggal wawancara : Kamis/23 Agustus 2007
Waktu wawancara : 19.00 – 19.30 WIB
Tempat Wawancara : Rumah subjek #3
Status triangulan : Istri subjek
Pekerjaan : Swasta (Farino)

P : “ Yang pertama tentang...persepsi umum kalau tentang orang Koja sendiri seperti apa?”

S : “Kalau dari pandangan saya yang di luar orang Koja *gitu*?”

P : “Ya, yang awalnya dulu, sebelum kenal Om Saiful juga.”

S : “Kalau mungkin saya dan rata-rata di luar orang Koja itu pastinya lihat orang-orang Koja itu, ada nilai plusnya di religinya, di segi agama. Terus yang terkenal pasti kan pedagang. Tapi yang lebih justru, yang lebih presentase terbesarnya itu ya di...apa namanya..agamanya itu, pastinya. Kan kalau saya lihat dari di luar orang-orang Koja itu, kan masih ada, masih ada yang kalau *kayak* orang Jawa tu ada Kejawen, ada itu. *Lha* itu kan nilai plusnya, itu di situ. Secara global, *lho* ya, pedagang dan agama.”

P : “Itu tahu-nya dari mana Tante?”

S : “ Ya dari kita lihat, kan lihat dari kehidupannya. Kita kan e...Ada beberapa *temen*, itu. Disamping itu ya, kan kebetulan kalau orang tuaku dulu kan pernah di Progo, yang orang-orangnya kan campur *to*, ada beberapa orang Koja.”

P : “Terus kalau...menurut tante sendiri, apakah Om Saiful sendiri punya bakat dagang?”

S : “Sedikit banyak ada.

P : “Seperti apa?”

S : “*He’e*. Walaupun, maksudnya walaupun dia sebagai sekarang ini, karena menjadi PNS, waktunya kan banyak kesibukan disitu, tapi dari sela-sela itu kelihatan. Jadi banyak hal waktu-waktu *seng*...apa itu namanya, sisa waktunya itu banyak, *dipakek*.”

P : “Apakah itu untuk berdagang?”

S : “Ya intinya bukan berdagang aja. Intinya e...masalah umpama *kayak*...bukan menjual suatu barang, sih *ndak* ya. *Kayak* mencari e...proyek-proyek *gitu lho*. Jadi umpama *kayak* percetakan...*kayak*..banyak lah diluar..sampingan diluar itu yang diluar jam kerja, *gitu lho*. Kan banyak juga pegawai negeri yang sudah pulang ya *udah, gitu*. Tapi yang ini ada hal-hal yang mungkin selama e...dia bergaul ada hal-hal yang *anu* ya...diambil. Kan sering ya *omong-omongan gitu*, ini ada ini *gimana, gitu*.

P : “Biasanya berhubungan dengan apa, Tante?”

S : “Kalau itu kebetulan banyak hal yang berhubungan dengan pekerjaan kantor. Penyediaan barang, *gitu*.”

P : “Terus kalau pengalaman berdagangnya sendiri bagaimana Tante? Dagang seperti orang Koja, *gitu*?”

S : “O...*ndak* pernah, *ndak* pernah.”

P : “Tapi apakah ada bakat kesana?”

S : “ Ya intinya kalau dilihat dari *seneng*, maksudnya ada peluang, di ambil berarti dia kan punya, punya *insting* untuk mendapat keuntungan.”

P : “Kalau Om Saiful kan *seneng nggambar* kan, Tante? Kok tidak mengambil pekerjaan ke menggambar sendiri, menurut Tante kenapa?”

S : “Kalau...menggambar itu kalau Pak Saiful itu kan dari hobi dari...ya mungkin ada bakat sedikit ya...bakat kemudian hobi. Tapi, dia kan sudah langsung ke pekerjaannya tidak berhubungan dengan menggambar. Sehingga kan dia *ndak* mungkin untuk ambil suatu keputusan yang langsung drastis terjun seluruhnya di dunia seni. Tapi di kantor pun sering, maksudnya ada, ada, ada apa untuk hal-hal tentang seninya umpama untuk itu dia ikut umpama *kayak*...proyek ya...Kan sering ya kalau di...di instansi *gitu* ada, ada pameran, ada kornas *gitu to? Lha* itu pasti panitia untuk dekornya *mesti* Pak Saiful. Ya *seneng*, dia *ngelakuinnya seneng*.”

P : “Tapi kalau misalnya untuk dijadikan pekerjaan utama misalnya bukan PNS, apakah ada kemungkinannya?”

S : “*Ndak* mungkin.”

P : “Kenapa?”

S : “*Ndak* mungkin *kayaknya*. *Anu*...apa namanya, mungkin dasarnya sendiri *aja* belum *nganu* ya, Pak Saiful kan dari hobi *aja*. Dia secara...kalau mau terjun langsung ke seni yang dibisniskan, kan harus punya pengetahuan, ini seni ini mau di jual ke mana, berapa hasilnya, kan *ndak* itu ya, *ndak* mungkin. Secara...apa ya...secara logika belum bisa ya.”

P : “Terus kalau kepribadiannya Om Saiful sendiri seperti apa? Orangnya seperti apa?”

S : “Ya...apa ya? Santai sih, Pak Saiful santai maksudnya dia *seneng guyon*, tapi ada hal-hal...kita sering sih ya kalau *malem* tu diskusi, *sharing*, bukan hal agama *aja*, banyak hal. Pasti itu pasti. Tentang kerjaan...tentang...apa ya, ya di koran lagi *in* apa ya kita bahas. Kalau sama anak-anak ya pasti *guyon*. Tapi ada hal-hal tertentu yang memang dia kuat *ndak* boleh ini sudah begini prinsipnya *ndak* bisa di langgar, *ndak* bisa.”

P : “Misalnya apa?”

S : “Ya banyak hal, terutama tentang anak-anak, *gitu* kan. Anak-anak kan itu kan sekarang pergaulannya *gitu* kan. Kalau dilihat dari televisi kan banyak yang menakutkan, jadi kan ya...agak ini, agak *teges* memang untuk hal-hal seperti itu. *Kayak* umpama...apa ya...banyak lah, kalau memang yang prinsip-prinsip itu memang ya itu, seperti yang tak *omongi* dari awal itu. Memang ada sisi orang Koja kan sisi positifnya yang diambil.

P : “Terus kalau mendidik anaknya sendiri *gimana*?”

S : “*Ndak* otoriter sih, otoriter itu... tapi kalau hal-hal yang sudah e...tentang

agama mungkin ya itu memang sudah *ndak* ini...*kayak*...ya saya sendiri juga ya setuju. Umpama *kayak* anak usia sekian, pergaulannya harus *gimana, gimana tu* memang *ndak* bisa kompromi, kita. Tapi kalau untuk hal-hal tertentu yang ada, ada ini ada diskusi sama anak-anak.”

P : “Biasanya tentang apa?”

S : “Ya *kayak* misalnya anak-anak kan sudah mulai yang ini, yang nomer dua kan sudah *akil balig* ya, kelas lima, yang ini sudah SMA. Kebetulan memang semuanya terbuka anak-anak, gitu. Dia suka cerita *gini, gini, temennya gini*. Ya paling kan *ndak* pernah ya terima...dari dulu memang aku sama Pak Saiful itu pokoknya masukannya *jaman* masih SMP, mamah *ndak* suka ada teman laki, kamu di sini hanya sekedar main, *ndak ngapa-ngapain*, umpama kalau pinjam buku *gitu nggak papa* ya. Tapi kalau hanya ha he ha he *gitu e..itu* sudah...*ndak, ndak* bagus lah. *Lha* dia menginjak remaja kan bertanya...”

P : “Yang perempuan?”

S : “*He’e*. Ini *gini, gini gimana*...ya bukannya...kita juga tahu usia, diberitahu boleh, tapi dia punya maksud begini, tidak berlama-lama. Umpama pinjam buku sambil *ngobrol* sebentar. *Nggak* mungkin kan mereka juga *nggak* boleh, kan *nggak* mungkin. Terus *kayak* hobi, nah ini kan suka nonton itu, apa itu motor itu *lho*, kebut-kebutan motor itu apa *to? Trek-trekkan* itu yang di Arteri. Dia suka tanya, Ma aku *pingin* jadi pembalap. Ya kita *omongin* resikonya, konsekuensinya seperti ini, ya balap itu boleh tapi harus di arena, *gitu*. Tapi kamu punya konsekuensi kalau punya hobi seperti ini. Cewek itu suka voli, sekarang itu sedang musim *dance* itu *kayaknya ndak* ya. *Lha* itu kan suka *nanya*, kenapa *to?* Mereka kan mungkin bukannya kita terus menghakimi, *kayaknya* kan melihat kalau anak *segitu* cuma sekilas aja. ”

P : “Apakah ada yang menurun dengan bakatnya Om Saiful?”

S : “Ada, yang nomer tiga, lukisnya, terus sama kakak yang nomer satu yang paling tua. Itu lukisnya *nyonto* Pak Saiful. Kalau yang nomer dua ini olahraganya, Pak Saiful kan *seneng* olahraga. Sampai sekarang ini kan masih olahraga terus, kalau masih kuat sepakbola juga maju dia. Sekarang badminton.”

P : “Menurut Tante yang mendorong Om Saiful mendaftar PNS apa?”

S : “PNS itu dulu Pak Saiful itu kan dari peternakan. Sebelumnya itu Pak Saiful itu di swasta. Nah terus ada lowongan di pertanian yang dulu kan pertanian masih gabung jadi satu sama peternakan sama perkebunan. *Lha* terus *ndaftar* di situ. Mungkin satu jalur sama studinya ya, ya di samping itu mungkin ada pertimbangan-pertimbangan lain.”

P : “Apakah Om Saiful pernah meminta saran kalau akan masuk jadi PNS?”

S : “Ya...*ndaftarnya* itu berapa bulan sebelum menikah ya. Saat itu saya sudah

kerja Pak Saiful mau *ndaftar* ya *ngomong*. Kan nanti kalau apa-apa kan konsekuensinya kita berdua nih. Ya *ngomong*.”

P : “Bagaimana cara Tante memberikan saran ke Om Saiful saat itu?”

S : “Ya yang pertama aku kan *ndak* keberatan ya, satu jalur dengan bidang studinya. Yang kedua aku...dulu sih masih pikiran polos *ndak ngerti*, jadi ya sudah di pertanian. Nanti kalau, ini dalam hatiku sendiri waktu itu, ya kalau punya rezeki kan, punya lahan-lahan sedikit, kita punya ilmu kan jauh lebih bisa...untuk hari tua. Ya itu masih berdoa tapi belum kesampaian sampai sekarang.”

P : “Kalau begitu kira-kira apa yang mendorong Om Saiful menjadi PNS?”

S : “Ya mungkin itu.....dia kan satu grup sama peternakan sama pertanian, oh ini aku nanti kan *ndak* begitu melenceng, jadi begitu masuk kan nanti untuk adaptasinya ke pekerjaan *ndak* jauh-jauh *amat*. Lain umpama dia harus masuk ke bidang ekonomi atau bidang mana kan dia *ndak* punya bekal. Mungkin *lho*. *Makanya ndaftar*.”

P : “Jadi pernah mencoba beternak?”

S : “Pernah dulu itu...*ndak* tahu itu bakat atau mungkin cuma pernah beberapa kali di sini sebelum rumah itu belum begini, kita pernah ternak ikan, ternak burung pernah.”

P : “Apakah itu juga untuk dijual?”

S : “Iya. *Ndak* cuma dipelihara. Tidak mungkin. Dijual ya. Ya waktu itu hasilnya pernah buat *bikin* paving rumah. Dulu pokoknya pas masih zaman-zaman anakku masih satu kecil, masih balita.”

P : “Jadi apakah dulu Tante pernah memberi masukan untuk Om Saiful tentang PNS?”

S : “Ada ya. Tapi intinya secara...kalau Pak Saiful punya pikiran sendiri, aku sebagai calon istrinya punya pikiran sendiri juga. Paling tidak *gini*, ya insya Allah-lah aku kerja, Pak Saiful kerja. Waktu itu pegawai negeri kan gajinya *ndak* seperti sekarang, ya umpama tak-*combine gini* bismillah aku bisa. Tapi paling *ndak* aku harus bisa menjamin anak-anak, kesehatannya, itu kan paling tidak ada tunjangan. Satu pastinya aku harus memikirkan kesejahteraan anak-anak, terus hari tua. Itu...(tertawa). Tapi intinya....waktu itu aku ada pemikiran, untuk nanti di masa tuanya, masih ada apa ini, masih ada tunjangan yang masih bisa dipakai. Ya itu saya bicarakan ke Pak Saiful-nya juga.”

P : “Arti pekerjaan sebagai PNS untuk Tante sendiri apa?”

S : “Kalau *tak* lihat dari tugas yang dulu Pak Saiful itu di pertanian, sekarang kan di Balitbang ya. Itu intinya sebetulnya sama ya. Itu kan penyambung lidah ya dari pemerintah. Memberikan penyuluhan, apapun hasilnya ya, mau penyuluhan itu dipakai atau *ndak* sama orangnya itu intinya kan

memberi masukan. *Gitu*. Ya itu kebetulan Pak Saiful ada di Balitbang sama pertanian, kalau yang di lainnya aku *ndak* tahu ya. Kalau Pak Saiful di Balitbang sama di pertanian kan dilihat tugasnya kalau ke luar kota *ngapain*, oh begitu *to*, survei, memberi penyuluhan begitu.”

P : “Kalau menurut Tante Om Saiful itu lebih cocok bekerja dimana, bidang seni, PNS yang lebih banyak sosialnya, atau di swasta?”

S : “Kalau swasta aku malah merasa *ndak* cocok. *Ndak* cocok karena apa ya....sudah beberapa kali mencoba, dia *ndak* sesuai sama lingkungannya *kayaknya* ya. Ada beberapa hal yang dia *ndak* bisa masuk sama lingkungannya. Sebelum PNS itu ya, dua kali itu. Di Astra sama di farmasi.”

P : “Waktu di swasta kan Om Saiful jadi sales, menurut Tante cocok atau tidak?”

S : “*Kayaknya ndak deh*. Ya tapi Pak Saiful itu orangnya kan cenderung lebih ini, kalau sama orang itu *cepat* kenal *gitu*, tapi bukan dalam hal untuk bekerja seperti itu, *kayak* promosi itu. Kalau Pak Saiful itu *ndak* bisa untuk berbasa-basi promosi itu *ndak* bisa. Itulah makanya....kurang, *gitu* ya. Mungkin ada sungkannya atau *gimana* itu aku *nggak* tahu. Tapi dia *cepat* kenal sama lingkungan *kayak* di sini itu *to*. Makanya itu di-*combine aja* itu antara seni sama sosialnya, cocok itu.

P : “Bagaimana kalau ada tawaran desain atau dekor di kantor Tante?”

S : “Oh *lha* itu kan kalau dari kantor karena sudah tahu bakatnya Pak Saiful, dia langsung ditunjuk seringnya begitu, dipasrahin.”

P : “Kalau untuk ke orang lain bagaimana Tante?”

S : “Kalau orangnya itu sudah kenal *denger rasan-rasan* pernah. Tapi kalau dari Pak Saifulnya sendiri terus anu...*kayaknya* belum pernah.”

P : “Terus tentang pekerjaan Om Saiful itu sendiri. Apakah pernah membawa pekerjaan kantor ke rumah?”

S : “Ya jarang ya, pernah tapi jarang. Umpama dia harus mungkin biasanya kalau mau ke luar kota ada apa namanya, ada proyek apa yang waktunya mendesak, sempat dikerjakan di rumah. Tapi jarang.”

P : “Bagaimana dengan banyaknya pekerjaan yang ada di kantor sendiri? Menurut sepengetahuan Tante?”

S : “Ya proporsional ya. Kalau di swasta kan lain ya, mungkin pekerjaan *numpuk* ya, waktu sekian harus selesai. Mungkin tidak sebanyak kalau di swasta. Tapi ada bulan-bulan tertentu yang butuh waktu yang pekerjaan *numpuk* itu ada.”

P : “Bagaimana dengan frekuensi lemburnya bagaimana?”

S : “Jarang ya. Kalau malam lebih banyak dengan keluarga di rumah.”

P : “Bagaimana dengan frekuensi pergi untuk proyek-proyek seperti ini?”

S : “Sering ya. Sabtu libur. Hari-hari kerja ya biasanya.”

P : “Bagaimana dengan waktu untuk keluarganya?”

S : “Ya kalau keluar kota kan paling tiga hari, ya paling lama pernah ya, kalau pendidikan kan lain ya, seminggu paling lama. Kan *ndak* setiap bulan pasti, kadang dua bulan sekali. Jadi ya *ndak* menyita waktu untuk keluarga, waktunya tetap ada.”

P : “Lalu waktu berkumpul untuk keluarga biasanya kapan Tante?”

S : “Ya malam kalau...eh ya maksudnya kan anak-anak pulang sekolahnya siang, ini bapak ibunya masih kerja kan belum ketemu. Sore sudah pulang *gitu* sampai malam tidur. Kalau habis sembahyang maghrib ini kan anak-anak *pas* belajar, bagi *ngajar*. Kalau mat., fisika, dan lain-lain itu jatahnya Pak Saiful. Bahasa Inggris, mat. SD itu mamanya. Dan selesai makan malam, makan malam selesai biasanya yang belajarnya belum selesai dilanjut. Setelah itu berkumpul semua orang lima di kamar. Ya sudah itu *ngobrol* sambil nonton TV itu biasanya. Itu biasanya nanti jam 9 itu sudah pada tidur, yang terakhir itu yang *ragil* tidurnya malam. Tuh kalau sudah mulai *ngantuk* jam 10 malam itu baru pamit pergi ke kamarnya *gitu*.”

P : “Bagaimana dengan waktu libur untuk anak-anak? Kan PNS hari liburnya tidak sama dengan anak sekolah?”

S : “Jadi kalau anak-anak libur ya libur sendiri. Ikut liburannya kita *pas* hari Minggunya. Saya juga kerja kan *ndak* libur. *Nggak* sih *nggak* sampai terus, ah anak-anak libur, aku harus cuti, kan juga harus disesuaikan dengan anak sendiri itu bagaimana. Anak-anak sendiri juga *ngerti*. Jadi kalau malam minggu, hari minggu *pas* libur itu ya apalah jalan-jalan tetap diajak. Tapi *ndak* sampai mereka itu....kan kebetulan *ndak* punya saudara luar kota, kan kasihan anak-anak, kadang-kadang yah aku liburan dua minggu cuma di rumah. Ya paling kalau Sabtu malam atau Minggunya itu jalan-jalan kemana *gitu*.”

P : “Apakah pernah ada keluhan dari anak mengenai ayah dan ibu yang bekerja?”

S : “Ya paling cuma sekedar, Yah, liburan temanku pada ke luar kota ke rumah eyangnya. Jadi *pingin* ke luar kota. *Kayak gitu* aja.”

P : “Terus mengenai kedisiplinan PNS. Om Saiful masuk kerjanya jam berapa Tante?”

S : “Masuknya jam 7 ya. Jam kerjanya jam tujuh.”

P : “Itu sampai jam berapa?”

S : “Sampai setengah empat ya karena sekarang kan Sabtu libur.

P : “Itu setiap hari apakah selalu seperti itu?”

S : “Kebetulan karena harus *nganterin* anaknya, setengah tujuh berangkat terus langsung ke kantor. Kalau pulanginya tetap jam setengah empat. Ya *ndak mesti* kadang sebelum itu juga pernah sudah pulang.”

P : “Terus kalau masalah kantor sendiri apakah Tante sering diajak *ngomongin*?”

S : “Sering.”

P : “Biasanya masalah apa Tante?”

S : “Banyak hal ya. Ada yang masalah...ya sih tukar pikiran. Biasanya kan dalam bekerja itu kan *ndak* mungkin mulus-mulus aja. Ada beberapa kendala ya itu biasanya *diomongin*. Ya tukar pikiran. Mungkin kan di lingkungan dia sama di lingkunganku kan lain. Ya kadang aku juga kadang kalau aku ada kendala itu ya *ngomong*. Kalau yang tentang Pak Saiful di kantor pemerintah itu paling kan intinya banyaklah, kalau di swasta-swasta kan ada struktur-struktur yang sudah baku, satu dan lain orang itu tidak melangkahi, maksudnya dia itu punya *job description* itu pasti. Kalau di instansi pemerintah, ada hal-hal yang kalau orang mungkin punya *power*, kan *job*-nya itu banyak, harusnya *job description*-nya ini, dia bisa melebar kemana-mana, ya itu kan yang kadang ada dampaknya. Jadi biasanya yang didiskusiin ya itu. Kendala-kendala seperti itu.”

P : “Bagaimana dengan teman-teman kerjanya?”

S : “*Ndak* ada masalah ya rata-rata. Ya kalau sesama staf kan rata-rata biasa-biasa saja.”

P : “Apakah Tante mengenal baik teman-teman Om Saiful? Istri-istrinya juga bagaimana?”

S : “Ya. Kalau pas ada acara kan ketemu ya.”

P : “Ada acara dharma wanitanya Tante?”

S : “Kebetulan saya ibu dharma wanita yang *mbeling*, *ndak* pernah datang. Tapi saya kenal sama istri-istrinya juga. Kan di luar dharma wanita kan ada ya. Biasanya kalau halal bi halal tak *niati* datang, kan setahun sekali. Kalau dharma wanita kan *ndak* mungkin setiap bulan aku harus izin, itu kan *ndak* mungkin.”

P : “Apakah Om Saiful pernah mengeluh lelah atau capek ke Tante?”

S : “Oh ya pernah, aku juga pernah. Tapi itu kan biasanya, itu kan orang kerja pasti kan ada jenuhnya di satu bagian *tuh* ya pernah. Tapi biasanya hal-hal itu *dirasain* paling beberapa hari, maksimal seminggu. Habis itu paling kondisinya sudah normal kembali.

P : “Itu kira-kira jenuhnya karena apa Tante?”

S : “Jenuhnya ya...ya mungkin ada hal yang membuat tidak nyaman. Ya

mungkin seperti yang tadi aku *omongin* itu ya. Aduh *gimana* ya, umpama, ini kan harusnya begini tapi kok begini. *Lha* itu biasanya. Tapi biasanya kan...ya paling beberapa saat *tok*, nanti terus kembali.”

P : “Kalau menurut Tante apakah Om Saiful *enjoy* dengan pekerjaannya?”

S : “Kalau dilihat sudah beberapa puluh tahun *kayaknya enjoy-enjoy* aja. Kalau *ndak* ya sudah cari-cari yang lain.”

P : “Kalau begitu itu dulu Tante. Sepertinya sudah.”

S : ”Oh sudah?”

P : “Sudah *kayaknya* Tante. Terima kasih ya Tante.”

S : “Ya sama-sama.”